

---

## طراحی و اعتباریابی پرسشنامه مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور

---

سجاد الماسی ۱، همایون عباسی ۲\*، حمید فروغی پور ۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۷

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۵/۱۷

ص ص: ۱۴۸-۱۲۳

### چکیده

نظر به جایگاه والای ورزش در جامعه، و این که متولی جامعه ورزش، سازمان‌های ورزشی می‌باشند؛ انتظار می‌رود که مبحث اخلاق در این سازمان‌ها مورد تاکید باشد، لذا هدف این پژوهش، طراحی و اعتباریابی پرسشنامه مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور بود که نوع مطالعاتی آن اکتشافی، با هدف کاربردی است. این مطالعه در سه قسمت: تعیین الگوی مفهومی و طراحی پرسشنامه، تعیین روایی و تعیین روایی سازه و پایایی پرسشنامه محتوا با شاخص‌های CVI و CVR انجام گرفت. جامعه هدف این مطالعه شامل ۱۰ نفر از مدیران و خبرگان معاونت تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش به صورت روش نمونه‌گیری هدفمند و به صورت گلوله برفی بود. برای تعیین روایی محتوا (شاخص CVI و CVR) جامعه هدف شامل ۴۹۵ نفر از کارکنان و کارشناسان معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش غرب کشور (ایلام،

---

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران  
Sajadalmasi66@gmail.com

۲. \*استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران نویسنده مسئول\*  
Habbasi003@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران  
Foroghiborjerd@yahoo.com

کرمانشاه، لرستان، همدان، کردستان) در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بودند که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۶ نفر تعیین شد. در این مطالعه برای تعیین شاخص‌های CVI و CVR از نرم افزار Excel و برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین روایی سازه و پایایی ابزار پژوهش از نرم افزار Spss 22 در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده گردید. براساس نتایج مقدار CVI در کل پرسشنامه ۰/۹۱ بدست آمده است و پایایی تمامی سازه ها و در نهایت کل پرسشنامه ۰/۹۴ محقق ساخته، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از این پرسشنامه نشان می‌دهد که از این پرسشنامه جهت ارتقای مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور استفاده کرد.

**واژه های کلیدی:** اخلاق، مدیریت اخلاقی، اعتبارسنجی، پرسشنامه، معاونت تربیت بدنی .

## Designing and Validation of Ethical Management Questionnaire in the Deputy of Physical Education and Health in the general offices of the Education of the western provinces of the country

Sajad Almasi<sup>۱</sup>, Homayon Abasi<sup>۲\*</sup>, Hamid Foroghi<sup>۳</sup>

### Abstract

Due to the valuable position of sports in Iranian society, as well as the administrator of the sports community in sports organizations, ethics are expected to be emphasized in these organizations. Thus, the purpose of this study was to design and validate the ethical management questionnaire in the deputy of physical education and health of the general offices of the Education in the western provinces of Iran. This research was a kind of exploratory study with practical purposes. The targeted population consisted of the 10 managers and experts in the Ministry of Education and physical education deputies of the general offices in the west of the country. Purposive and snowball sampling methods were used for determining content validity (n=495) in 2017-2018. Using the Morgan table the size of the sample of 216 individuals was determined. In this study, Excel software for determining CVI and CVR indexes and IBM SPSS Software V.22 were used. According to the results, the value of the CVI in the questionnaire was 0.91, and the reliability of all structures and eventually, all parts of the questionnaire were 0.94 and it was confirmed. Considering that questionnaire obtained from effective variables on the ethical management in the deputy of the physical education and health of Iran's ministry of education was confirmed. Accordingly, this questionnaire can be used in promoting ethical management in the deputy of the physical education and health of the general offices of the Education of the western provinces of the country.

**Keywords:** Ethics, Ethical Management, Validation, Questionnaire, Deputy of the Physical Education.

- 
1. Ph.D. Student, Department of Sport Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran Sajadalmasi66@gmail.com
  2. Assistant Professor of Sport Management, Razi university, Kermanshah, Iran  
\*Corresponding Author: Habbasi003@gmail.com
  3. Assistant Professor Department of Sport Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran ForoghiBorujerd@yahoo.com

## مقدمه

امروزه پیچیده تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به مباحث اخلاقی در سازمان معطوف ساخته است. به‌ویژه این‌که سازمان‌ها به لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت، درگیر مسائل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی هستند (کاپتاین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷، ۳۰۶). از سوی دیگر رعایت موازین اخلاقی از سوی سازمان‌ها در اقتصاد امروزی بسیار مهم و حیاتی بوده و رفتار اخلاقی سازمان‌ها نقشی اساسی را در شکل‌گیری و حفظ روابط بلندمدت میان سازمان و مشتریانش بازی می‌کند (گیدز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷، ۴۲۵). کونستانتیکو و کپتین<sup>۳</sup> (۲۰۱۹، ۱۷۸) معتقدند سازمان‌هایی که در راستای رعایت موازین اخلاقی در حرکت می‌باشند موجب توانمندسازی مشتریان، رضایت آن‌ها و در نهایت کسب مزیت رقابتی برای سازمان در آینده خواهند شد. به واقع التزام به اخلاق در کسب و کار موجب نوعی اعتماد می‌شود که خود سرمایه‌ای اجتماعی و ارزشمند بوده و موفقیت بلندمدت سازمان را تضمین می‌نماید. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی ارزش‌های اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به‌وجود آورده است (هویتلا و فلت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶، ۶). از این رو، یکی از عمده‌ترین چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آن‌ها رفتار اخلاقی از خود بروز داده و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (کونستانتیکو و کپتین، ۲۰۱۹، ۶۱۵).

مدیریت، تنها مشتمل بر آگاهی‌های عمومی و برخورداری از تخصص و نیز توانایی در اجرای آموخته‌ها خلاصه نمی‌شود، بلکه لازمه یک مدیریت کارآمد جهت توفیق در انجام ماموریت‌ها و وظایف سازمانی و حصول به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمانی برخورداری از سه قابلیت مهم از جمله دانش، مهارت و اخلاق است. با بررسی اصول اخلاقی مدیریت که گاه توسط اندیشمندان غیرایرانی در کتاب‌ها و مقالات علمی بیان می‌شود می‌توان دریافت این اصول چندان بیگانه با فرهنگ بومی و سرزمینی کشور ایران نیست (ایمانی لعل آبادی، شاه صفی و تاج آبادی ۲۰۱۸، ۱۶۲). چرا که براساس دیدگاه نیسور و قندور<sup>۵</sup> (۲۰۱۹، ۵۹۵)، اخلاق و اصول اخلاقی ساختنی بوده و قابل خرید و معامله در بازار نیست؛ چون نامشهود بوده و به شکلی پایدار در فرهنگ سازمان جای گرفته، قابل جایگزینی با سایر منابع نبوده و نیز ساختن

- 
1. Kaptein
  2. Geddes
  3. Constantinescu & Kaptein
  4. Huhtala & Feldt
  5. Nuseir & Ghandour

و یا کپی برداری از آن در مقایسه با سایر منابع بسیار مشکل است. در تحقیقات انجام شده چندین کد اخلاقی بین المللی معرفی شده است که عبارتند از: اعتماد، انصاف، دروغ نگفتن، درست کاری، بیان شفاف اطلاعات مالی، مسئولیت پذیری، احترام به حاکمیت ملی، پشتیبانی از اهداف سازمان، احترام به ارزش های اجتماعی و فرهنگی، احترام به حقوق بشر و آزادی افراد، مسئولیت پذیری در قبال دیگران (رودریگز و جورسیس ۲۰۱۸، ۴۴۴). کدهای اخلاقی همواره هم از سوی نظریه پردازان و هم از سوی افراد اجرایی به عنوان ابزاری تأثیرگذار بر روی رفتار کارکنان در نظر گرفته شده است (سلیمی، سلطان حسینی و موسوی ۲۰۱۳، ۱۲). رعایت اخلاق در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود را تضمین کند (فرگوسن، تورنلی و گیب ۲۰۱۶، ۵۴۶). آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه باید مد نظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آن که امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی سازمان به مدیران استراتژیست سپرده می شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آن که در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت گرایانه» و «مسئله محور» را از یکدیگر تفکیک کرد (سایمون، تورس و هاگر ۲۰۱۵، ۱۲۱).

نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت محور است، نه مسئله محور؛ در حالی که آن چه از معضلات اخلاقی سازمانی گره گشایی می کند، رویکرد مسئله محور است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی این است که باید از تلویحی نگری درباره اخلاق پرهیز شود. چهارم آن که اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد - وابسته و نه حتی سازمان - وابسته و نه محیط - وابسته است؛ بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، سازمان ها در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستند. غفلت از این عوامل، در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم گیری ما را از واقع بینی دور خواهد کرد (۲۰۱۶، ۳۴۷).

توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین گردیده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشم گیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می دهد. تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از اصلی ترین آرمان های جامعه و نیازمند رویکرد راهبردی می باشد. با چنین نگرشی روابط سازمان با محیط، فرصت هایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهند بود که براساس اصول فراگیر اخلاقی، تبدیل به مزیت رقابتی برای سازمان می گردد در این راستا مرادی (۲۰۱۹، ۳۳) در بررسی پیامدهای رهبری اخلاقی و نقش آن در کاهش

انحراف سازمانی به این نتایج دست یافت که بین متغیرهای رهبری اخلاقی با جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد و بین جو اخلاقی با تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد.

سلیمی (۲۰۱۶، ۱۰) در ارائه الگوی توسعه اخلاق در سازمان‌های ورزشی مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی را مورد تأیید قرار داد. تبرعی، فخری نژاد و پورلیم (۲۰۱۷) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر ویژگی‌های شخصیتی مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خود کارایی و مسئولیت سازمانی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب شهرستان لنگرود تأثیر دارد. خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۲۰۱۴، ۱۳۷) در پژوهش خود رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت به ترتیب مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت‌داری، و عدالت دانست. محمودی، کشگر و سلطانی (۲۰۱۵) مد نظر قراردادن منافع مشتری، رعایت اصل انصاف و صداقت در جلب اعتماد مشتریان از طریق ارائه محصولات باکیفیت و متناسب با خواسته‌ها و سلیق مشتریان را از اصول اخلاقی معرفی کردند. رودریگز و جورسیس (۲۰۱۸)، کوک‌پراجک و سومرتفول<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، فرگوسن، تورنلی و گیپ (۲۰۱۶)، کنونانگ و چان چان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، ساندو و کاراس<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، مهاجران و شهودی (۲۰۱۵) و چوکوجیکو و سامرتفول<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش‌های خود نشان دادند که رهبری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به بار آورد. آنان دریافت‌اند که هر اندازه فعالیت‌های مختلف مرتبط با سازمان بر باورهای اخلاقی مبتنی باشند، موجب می‌شود تا منافع فردی، سازمانی و اجتماعی حاصل از رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای بیش از پیش جلوه‌گر شود، از این‌رو تدوین و گسترش مجموعه‌ای از اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را متعهد تر، مشتریان را راضی‌تر و وفادارتر، سازمان را کارا تر و اثربخش‌تر، رفتارهای کارکنان را مثبت تر خواهد ساخت. فوچز و اسکالجو<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) در بررسی اخلاق حرفه‌ای غربی و به چالش کشیدن دستاوردهای خارجی نشان دادند الگوهای تفسیری به طور دقیق ریشه در اخلاق حرفه‌ای مدیران "غربی" دارد که در هنگام تجزیه و تحلیل رفتار، به وضوح می‌توان آن‌ها را درک کرد. لسکورات، براون و پاسکوس<sup>۶</sup> (۲۰۱۵، ۱) در بررسی رابطه بین رفتارهای مربی اخلاقی با میزان خشونت در دانشجویان ورزشکار نشان دادند که رهبری اخلاقی با میزان رضایت دانشجویان ورزشکار و ادراکات

1. Chokprajakchat & Sumretphol

2. Keowngang & Chan chan

3. Sandu & Caras

4. Chokojico & Sumretphol

5. Fuchs & Schalljo

6. Lescroart, Brown & Paskus

آن‌ها ارتباط مثبت دارد. نتایج همچنین نشان داد که رفتار مربیگری خشونت‌آمیز با تمایل دانشجویان ورزشکار به تقلب ارتباط دارد.

مبحث اخلاق و مدیریت اخلاقی در تمامی مشاغل دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دو چندان باشد؛ چرا که اندیشمندان 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 به‌طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود (لسکروات، براون و پاسکوس ۲۰۱۵، ۱۲). در کشور ما از دیرباز به ورزش به‌عنوان نمادی از مردانگی، مردمداری و وجهه کاریزماتیک نگریسته شده است و چهره‌هایی همچون پوریای ولی در گذشته و جهان پهلوان تختی در قرن حاضر را می‌توان به عنوان بارزترین این جلوه در افکار عمومی مثال زد. لذا با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه، انتظار می‌رود که مبحث اخلاق در ورزش به‌ویژه در حوزه سازمان‌های متولی ورزش بسیار مورد تأکید باشد.

امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد. به همین دلیل، با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و تغییرات فزاینده در دنیای کسب و کار و از سوی دیگر فاصله گرفتن سازمان‌ها از تعهدات اخلاقی، صاحب‌نظران به اهمیت اخلاق حرفه‌ای برای موفقیت بلند مدت سازمان تأکید دارند (قنبری، اردلان و سلطان زاده ۲۰۱۵، ۲۵).

اما با نگاهی به تحقیقات گذشته می‌توان دریافت که در زمان فعلی معاونت تربیت‌بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش غرب کشور به عنوان یکی از متولیان امر ورزش کشور، خطر توسعه بی‌اخلاقی در ورزش را کاملاً درک نموده‌اند و از طریق تبلیغات در زمینه‌های مختلف سعی در جلوگیری از آن را دارند. مدیران می‌توانند با مدیریت فضای اخلاقی، بر رفتارهای افراد سازمان اثر گذاشته و سبب کاهش رفتارهای غیراخلاقی شوند، رفتار کارکنان بازتاب رفتار مدیران است و می‌توان به‌جای وضع قوانین و دستورات انضباطی و کنترل‌های یک‌جانبه مدیریتی و محدودیت‌ها، نسبت به مدیریت فضای اخلاقی سازمان همت گماشت که از این طریق نوعی پایبندی از سرآگاهی، نسبت به مدیران و کارکنان به‌وجود خواهد آمد. بنابراین مدیران ابتدا خود باید از کدهای اخلاق حرفه‌ای برخوردار بوده تا بتوانند آن را در میان کارکنان و مشتریان کلیدی سازمان ترویج دهند. براساس آنچه که در ارتباط با اخلاق در سازمان

مدیریت آن بیان شد، ساخت ابزارهایی با روایی و پایایی مناسب، برای سنجش و اندازه‌گیری آن نیز به حوزه مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت و به عنوان یک پیش شرط اساسی برای مطالعات در این قلمرو از ورزش تبدیل شد. لذا هدف اصلی این پژوهش، طراحی و اعتباریابی پرسشنامه مدیریت اخلاقی معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور می‌باشد.

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع مطالعات اکتشافی و با اهداف کاربردی است. این مطالعه در سه قسمت تعیین‌الگوی مفهومی و طراحی پرسشنامه، تعیین روایی و تعیین روایی سازه و پایایی پرسشنامه محتوا با شاخص نسبت روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) انجام گرفت. الف) شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR): این شاخص توسط لاوشه (1986) طراحی شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته می‌شود تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه بندی کنند. سپس بر اساس فرمون زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه می‌شود (مرادی، ۱۳۹۵).

تعداد کل متخصصین

- تعداد متخصصینی که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند

۲

CVR=

تعداد کل متخصصین

۲

بر اساس تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس جدول زیر بایستی باشد. سؤالاتی مقدار CVR محاسبه شده برای آن‌ها کمتر از میزان مورد نظر با توجه به تعداد متخصصین ارزیابی کننده سؤال باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند.



جدول ۱. حداقل مقدار CVR قابل قبول

حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین نمره گذار					
تعداد متخصصین	CVR	تعداد متخصصین	CVR	تعداد متخصصین	CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

ب) شاخص روایی محتوایی (CVI): جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل<sup>۱</sup> استفاده شده است. بدین صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص می‌کنند. متخصصان مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط است» مشخص می‌کنند. ساده بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتاً ساده است»، ۳ «ساده است»، تا ۴ «ساده مربوط است» و واضح بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتاً واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «واضح مربوط است» مشخص می‌شود.

تعداد متخصصینی که به گویه نمره ۳ و ۴ داده اند

$$CVI = \frac{\quad}{\quad}$$

تعداد کل متخصصین

حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص CVI گویه ای کمتر از ۰/۷۹ باشد آن گویه بایستی حذف شود (مرادی، ۱۳۹۵).

جامعه هدف این مطالعه برای مصاحبه و ساخت پرسشنامه، شامل مدیران، متخصصین، معاونین، رؤسای واحدهای مختلف در آموزش و پرورش ادارات کل غرب کشور بودند. ۱۱ نفر طبق جدول ۲، به صورت روش نمونه‌گیری هدفمند و به صورت گلوله برفی انتخاب گردید.

<sup>1</sup>. Waltz & Bausell

جدول ۲. مشخصات افراد مصاحبه شونده

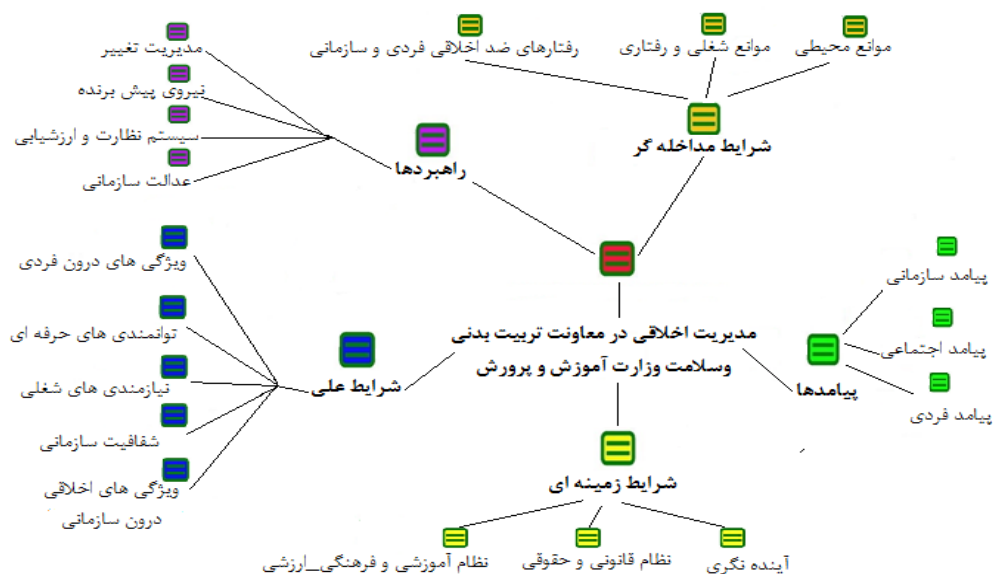
درصد فراوانی	تعداد	آماره متغیر	
		جنسیت	سن
۲۰	۲	زن	۳۹-۳۰
۸۰	۸	مرد	۴۹-۴۰
۲۰	۲	۳۹-۳۰	۵۰ سال و به بالا
۶۰	۶	۴۹-۴۰	کارشناسی ارشد
۴۰	۴	۵۰ سال و به بالا	دانشجو دکترا
۲۰	۲	کارشناسی ارشد	دکترا
۵۰	۵	دانشجو دکترا	کمتر از ۱۵ سال
۳۰	۳	دکترا	کمتر از ۲۵ سال
۱۰	۱	کمتر از ۱۵ سال	۲۵ سال و بیشتر
۳۰	۳	کمتر از ۲۵ سال	
۶۰	۶	۲۵ سال و بیشتر	

در بخش اول، مستندات به صورت خلاصه و توضیحی توسط محقق در اختیار خبرگان قرار گرفت و نظرات اولیه آن‌ها برای طراحی یک الگوی مناسب بدست آمد. در بخش دوم، الگویی که براساس مطالعات تطبیقی و نظرات خبرگان در اختیار ایشان قرار گرفت. تمامی تغییرات مورد نظر ایشان بر روی الگو به صورت کامل بررسی و با اصلاحاتی جزئی، مدل الگوی مفهومی بصورت کامل بدست آمد. در بخش سوم، با توجه به نظرات و اصلاحات در بخش قبل، مدل الگوی نهایی به همراه هریک از گویه مناسب در اختیار خبرگان قرار گرفت تا نظرات خود را در قالب دو پرسشنامه جهت تعیین روایی محتوا اعلام نمایند. برای تعیین شاخص CVR برای هر گویه، از خبرگان خواسته شد یکی از سه گزینه، «مفید و ضروری، مفید ولی غیر ضروری، و غیر مفید و غیر ضروری» و برای تعیین شاخص CVI برای هر گویه یکی از چهار گزینه «کاملاً مرتبط، مرتبط، تا حدودی مرتبط، و غیر مرتبط» را انتخاب کنند. جامعه هدف شامل ۴۹۵ نفر از کارکنان و کارشناسان معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش غرب کشور (ایلام، کرمانشاه، لرستان، همدان، کردستان) و مجموعه وابسته‌شان در شهرستان‌ها، شهرها و بخش‌های این استان‌ها در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بودند که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با روش نمونه گیری طبقه ای و به تناسب حجم هر طبقه (استان) ۲۱۶ نفر تعیین شد. در این مطالعه برای تعیین شاخص‌های CVR و CVI از نرم افزار Excel و برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین روایی سازه و پایایی ابزار پژوهش از نرم افزار Spss 22 در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده گردید. در این پژوهش برای تعیین پایایی و اعتبار تک تک شاخص‌ها و کل پرسشنامه در هر دو مرحله ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. همچنین ضریب KMO و سطح معناداری آزمون کرویت-بارتلت برای تعیین کفایت نمونه بررسی شد. سپس تحلیل عاملی تأییدی برای تک تک مؤلفه‌ها با گویه‌ها انجام

گرفت و در انتها الگوی مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور طراحی گردید.

### یافته های پژوهش

در قسمت اول پژوهش با استفاده از مطالعات و ادبیات موجود در این زمینه و مصاحبه با کارشناسان مدل مفهومی اولیه پژوهش به صورت زیر طراحی شد.



شکل ۱. مدل مدیریت اخلاقی معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش غرب کشور

جدول ۳. تعیین روایی محتوا

نتیجه CVR	CVR	CVI	گویه ها	مولفه ها	متغیرها
تایید گویه	۱/۰	۰/۸	اگر کارشناسان و کارکنان نفع شخصی حاصل نموده باشد به آن اقرار می‌کند.	نیروی پیش برنده	راهبردها
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	کارشناسان و کارکنان صادقانه کار می‌کنند.		
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	کنترل و پایش از طریق ساختار رسمی در درون سازمان وجود دارد	سیستم نظارت	
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	کارشناسان و کارکنان صداقت را در گفتار و رفتار رعایت می‌کنند.		
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	هر شخص صلاحدید خود خوب و بد را در سازمان شناسایی می‌نماید.	مدیریت تغییر	
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	کنترل و پایش از بیرون نسبت به داخل سازمان تحمیل می‌گردد		
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	انتصاب بر اساس لیاقت است.	عدالت سازمانی	
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	اعطای پاداش عادلانه است.		
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	در توزیع فرصت شغلی بین کارکنان تبعیض قائل نمی‌شود.		
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	تبعیض یا غرض ورزی در روابط اداری وجود ندارد.		
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	انضباط و مقررات اداری برای همه به طور یکسان به کار می‌رود.	نظام قانونی حقوقی	شرایط زمینه‌ای
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	در روابط و برخوردهای خود با افراد تبعیض قائل نمی‌شود.		
تایید گویه	۱/۰	۰/۸	کارشناسان و کارکنان بر مبنای اعتماد متقابل با هم همکاری می‌کنند.		
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	روحیه همکاری بر مبنای اعتماد به جای روحیه رقابت جویی، بارزتر است.	نظام آموزشی و فرهنگی	

تایید گویه	۱/۰	۰/۸	نسبت به عقاید و نظرات کارکنان سازمان بی‌اعتنا نیستند.		
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	برای کسب اعتماد همواره تعامل سازنده‌ای با اعضای سازمان وجود دارد.		
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	به مبادله دیدگاه‌ها و ارزش‌ها تأکید می‌شود.	آینده نگری	
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	برای تمام کارکنان به عنوان عضوی از گروه کاری ارزش قائل می‌شود.		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	افراد برای یکدیگر احترام قائل هستند.		
تایید گویه	۱/۰	۰/۸	افراد به حقوق دیگران تجاوز نمی‌کنند.		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	کارشناسان و کارکنان در اتخاذ تصمیمات سازمانی با کارکنان مشورت می‌کنند.	ویژگی های درون فردی	
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	کارشناسان و کارکنان برای نظرات و ایده های جدید احترام قائلند.		
تایید گویه	۱/۰	۰/۸	منزلت و شأن افراد رعایت می‌شود.	توانمندی حرفه ای	
تایید گویه	۰/۸	۱/۰	رعایت ادب، احترام و نزاکت در برخورد با ارباب رجوع لحاظ می‌شود.		شرایط عَلّی
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	رعایت عدالت به عنوان برترین شاخص اخلاق انجام می‌شود.	ویژگی اخلاق درون سازمانی	
تایید گویه	۱/۰	۰/۸	حق مطلب حتی در مورد نزدیکان نیز ادا می‌شود		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	در هنگام ارزیابی کارکنان سعی می‌شود به همه نمره واقعی داده شود.	نیازمندی شغلی	
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	غالباً از کارکنان خواسته می‌شود انصاف و عدالت را رعایت کنند.		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	تلاش می‌شود که با زیر دستان بر اساس عدالت رفتار شود.	شفافیت سازمانی	
تایید گویه	۱/۰	۰/۹	برخورد کارشناسان و کارکنان صادقانه و شفاف است.		
تایید	۱/۰	۰/۸	کارکنان سازمان غالباً به فکر کارایی بالا و منافع سازمان	موانع محیطی	

گویه			می‌باشند.		شرایط مداخله‌گر
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	کارکنان سازمان غالباً به فکر منافع خویش می‌باشند		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	فسادهای افشا شده نقش زیادی در تغییر نگرش و رفتار مدیران مافوق سازمان داشته است		
تایید گویه	۰/۹	۰/۸	عدم توجه به قوانین و دستورالعمل سازمانی، در تصمیمات سازمانی اثرگذار است		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	ارزش های اخلاقی، مهمترین عامل در تعاملات و تصمیمات سازمانی است.	موانع شغلی	
تایید گویه	۰/۹	۰/۸	منافع افرادی که ذی نفع بوده ولی قدرت ندارند، حفظ می‌شود		
تایید گویه	۱/۰	۰/۸	کارکنان برای تبعیت از قوانین سازمانی تحت فشار قرار می‌گیرند		
تایید گویه	۰/۸	۰/۹	در این سازمان از کارکنان اخلاق مدار تقدیر می‌گردد	رفتار ضد اخلاقی	
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	بالاترین آرمان سازمان دستیابی به بهترین‌ها برای همه کارکنان چندان برابر نیست		پیامد
تایید گویه	۰/۹	۰/۸	کارکنان سازمان، به ارزش های اخلاقی به عنوان نماد بیرونی سازمان توجه دارند		
تایید گویه	۰/۸	۰/۸	عدالت تصمیم‌گیری‌ها منافع سازمان بر سایر منافع ارجحیت داده می‌شود.	پیامد فردی	
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	عدالت در توزیع منافع و امکانات در سازمان وجود دارد.		
تایید گویه	۰/۹	۰/۸	در سازمان جو حمایتی میان کارکنان (نسبت به یکدیگر) وجود دارد.		پیامد اجتماعی
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	تصمیمات اخذ شده در سازمان دارای تعارض با منافع جامعه می‌باشد		
تایید گویه	۰/۸	۰/۸	عدالت در برخوردها و روابط موجود در سازمان وجود دارد		
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	معیارهای اخلاقی بودن براساس تقدم یک ارزش واحد که		

			شامل آزادی فردی است بنا می شوند	
تایید گویه	۰/۹	۰/۸	در سازمان چشم انداز مشترک و اهداف متعالی ما بین کارکنان وجود دارد	پیامد سازمانی
تایید گویه	۰/۹	۱/۰	کارشناسان و کارکنان با یکدیگر صادق هستند.	
تایید گویه	۱/۰	۰/۹	کارشناسان و کارکنان به حل مناقشات بر اساس حق و صادقانه اقدام می-کنند.	
تایید گویه	۰/۸	۰/۸	فرآیندهای اجرای امور در سازمان فرآیندی عادلانه می باشد	

با توجه به جدول لاوشه<sup>۱</sup> و براساس ۱۰ نفر خبره، حداقل مقدار شاخص برای CVR مورد پذیرش، مقدار ۰/۶۲ می باشد. با توجه به جدول ۳ مقدار CVR برای تمامی گویه‌ها بیش ازین مقدار شده است. همچنین حداقل مقدار CVI قابل قبول ۰/۷۹ بوده که براساس نتایج جدول بالا مقدار CVI در کل پرسشنامه ۰/۹۱ بدست آمده است. بنابراین براساس دو شاخص CVI و CVR برای تک تک گویه‌ها می‌توان گفت که روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید است.

#### جدول ۴. نتایج آزمون KOMO و آزمون بارتلت

آزمون کرویت بارتلت			شاخص KOMO
معنی داری P	درجه آزادی	آماره کای - دو	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy
۰/۰۰۱	۴۵۸	۸۶۶۹/۱۸۷	۰/۹۰۵

با توجه به جدول ۴ بودن شاخص KOMO و آزمون کرویت بارتلت، کفایت نمونه‌گیری تأیید و استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ساختار مدل عاملی (روایی سازه) مناسب است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. در جداول زیر نتایج پایایی و روایی همگرا ارائه شده است.

1. lawshe

### جدول ۵. ضرایب پایایی و روایی مدل

متغیرها	مولفه	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
راهبردها	نیروی پیش برنده	۰/۸۳۷	۰/۹۲۳	۰/۹۳۵	۰/۵۰۹
	مدیریت تغییر	۰/۷۸۲			
	سیستم نظارت	۰/۷۱۳			
	عدالت سازمانی	۰/۶۲۱			
شرایط زمینه ای	نظان قانونی حقوقی	۰/۸۲۱	۰/۸۹۷	۰/۹۲۰	۰/۶۲۴
	نظام آموزشی و فرهنگی	۰/۷۹۷			
	آینده نگری	۰/۷۵۱			
شرایط علی	ویژگی های درون فردی	۰/۷۲۰	۰/۹۴۵	۰/۹۵۲	۰/۵۵۳
	توانمندی حرفه ای	۰/۷۱۹			
	ویژگی اخلاق درون سازمانی	۰/۸۱۹			
	نیازمندی شغلی	۰/۷۶۹			
	شفافیت سازمانی	۰/۶۸۷			
شرایط مداخله گر	موانع محیطی	۰/۸۲۲	۰/۹۵۵	۰/۹۶۰	۰/۵۶۹
	رفتار ضد اخلاقی	۰/۵۳۹			
	موانع شغلی	۰/۸۳۵			
پیامدها	پیامد فردی	۰/۷۷۰	۰/۹۵۴	۰/۹۵۹	۰/۶۲۹
	پیامد اجتماعی	۰/۸۱۶			
	پیامد سازمانی	۰/۷۳۹			
کل پرسشنامه - تعداد گویه‌ها: ۵۰					

آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد (ورتس و همکاران، ۱۹۷۴). مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ و برای پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است (داوری و رضاده، ۱۳۹۷). میزان آلفای کرونباخ در تمامی سازه‌ها بیشتر از ۷۰٪ بدست آمده، همچنین میزان پایایی در کل پرسشنامه است. بنابراین پایایی تمامی سازه‌ها و در نهایت کل پرسشنامه ۰/۹۴ محقق ساخته، مورد تأیید قرار می‌گیرد.



## بحث و نتیجه گیری

اخلاق، معیاری است که بر مبنای آن درست و غلط‌های رفتاری تشخیص داده می‌شود چه به صورت فردی و چه در تصمیم‌گیری‌های گروهی؛ رفتارهای عادلانه؛ منصفانه و صادقانه را در بر می‌گیرد. با چالش‌های مستمر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی برای مدیران امری اجتناب‌ناپذیر است، تصمیم‌هایی که سازمان، کارکنان، مشتریان و همه طرف‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو هدایت و مدیریت یک سازمان به روش‌های اخلاق‌مدارانه، به دلایل قانونی و کاری امری ناگزیر و آگاهی از الزامات اخلاقی برای مدیران سازمان‌ها ضروری است. هدف این پژوهش طراحی و اعتباریابی پرسشنامه مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور بود. با توجه به مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان ۶ حیطه در خصوص مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش غرب کشور شناسایی شد. برای هر یک از ابعاد تعدادی متغیر تاثیرگذار براساس مطالعات و مصاحبه‌ها با ۶ سازه و ۵۰ گویه بدست آمد. در نهایت پرسشنامه‌ای براساس الگوی مفهومی طراحی شد. پرسشنامه ساخته شده مورد محتوایی (روایی محتوا) توسط دو شاخص CVI و CVR مورد سنجش قرار گرفت. شاخص‌های اندازه‌گیری شده نشان از تأیید روایی محتوا براساس نظر خبرگان داد. همچنین پایایی پرسشنامه (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۴) نیز نشان از قابلیت تکرارپذیری مناسب پرسشنامه طراحی شده دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های ویژگی‌های درون فردی، توانمندی حرفه‌ای، ویژگی اخلاق درون سازمانی، نیازمندی شغلی، شفافیت سازمانی به عنوان عوامل علی مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور از اهمیت زیادی برخوردار هستند. این نتایج همسو با پژوهش‌های مهاجران و شهودی (۱۳۹۴)، تبرعی و همکاران (۱۳۹۶)، خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از اصلی‌ترین آرمان‌های جامعه و نیازمند رویکرد راهبردی می‌باشد. با چنین نگرشی روابط سازمان با محیط، فرصت‌هایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهند بود که براساس اصول فراگیر اخلاقی، تبدیل به مزیت رقابتی برای سازمان می‌گردد. با رعایت این اصول در سازمان‌های آموزشی و نهادینه سازی اصول اخلاقی در میان اعضای سازمان می‌توان باعث ایجاد یک جامعه اخلاق مدار و مقید به رعایت اصول اخلاقی شد که این به نوبه خود سبب یک مزیت رقابتی و برتری در عرصه جهانی و بین‌المللی خواهد شد. توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین گردیده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از علم و دانش، توانمندی‌ها و مهارت‌ها، ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی، علاقمندی‌ها و تجربه‌های مرتبط با یک شغل می‌باشند که

باعث می‌گردد تا فرد در یک سطح بالاتر از حد متوسط، به انجام وظایف و مسئولیت‌های کاری خود اقدام نماید و نهایتاً به موفقیت برسد. در این میان استفاده از مناسب‌ترین افراد در مناسب‌ترین سان جایگاه در سازمان به عنوان مفهوم شایسته‌سالاری تعریف می‌گردد. در همین راستا منطقی است که هر سازمانی در جهت بهره‌مندی از فواید شایسته‌سالاری، نظام شایسته‌سالاری را نهادینه کند، چرا که نظام شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن مزیت‌ها و موقعیت‌های کاری و شغلی صرفاً بر پایه شایستگی‌ها و نه بر اساس جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت به افراد داده می‌شود. شایسته‌سالاری رویکردی است که بر طبق آن، افراد به کمک نظام آموزشی و از طریق تلاش بسیار، استعداد‌های شان را شکوفا می‌نماید و در نتیجه، بدون در نظر گرفتن جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت، برای به دست آوردن یک شغل مناسب، تنها بر پایه شایستگی انتخاب می‌شوند. در همین راستا رابطه بین شایسته‌سالاری با اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد که با بالا رفتن میزان شایسته‌سالاری در میزان اخلاق حرفه‌ای نیز افزایش قابل توجهی مشاهده می‌شود. در واقع زمانی که کارکنان دریابند بدون اثبات تعهد و شایستگی خویش نمی‌توانند به رده‌های بالاتر ارتقاء یابند و این مسئله را در محل کار خود نیز به وضوح مشاهده نمایند، در نتیجه بیشتر سعی خواهند کرد تا با تلاش و دانش اندوزی به شایستگی لازم برسند تا بتوانند موقعیت خود را بهبود ببخشند.

نتایج همچنین نشان داد که مؤلفه‌های نیروی پیش برنده، مدیریت تغییر، سیستم نظارت، عدالت سازمانی به عنوان راهبردهای مدیریت اخلاقی در معاونت تربیت بدنی و سلامت ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور مؤثر می‌باشند. این نتایج همسو با پژوهش‌های خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵)، شاهین‌مهر و همکاران (۱۳۹۴)، لسکورات و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد. نتایج را این گونه می‌توان استنباط کرد که امروزه وجود عدالت در سازمان‌ها به عنوان اولین عامل سلامتی سازمانی، یک نیاز اساسی و ضروری به شمار می‌رود، چرا که به شکلی مستقیم با انواع موقعیت‌های شغلی مرتبط است. در مورد عدالت در سازمان باید در نظر داشت که با چه روش‌هایی باید با کارکنان یک سازمان رفتار شود تا این برداشت را داشته باشند که با آن‌ها به گونه‌ای عادلانه برخورد شده است. در همین راستا وجود مکانیزم عادلانه ارتقای کاری در سازمان، وجود سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان، رعایت انصاف در برخورد با افراد درون سازمان، رعایت عدالت سازمانی در محیط کار، خودداری از تبعیض میان افراد درون سازمان، توجه به بی‌طرفی و عدم جانبداری در محیط کار و جلوگیری از ایجاد تعارض در منافع افراد درون سازمان می‌تواند در رواج عدالت محوری در سازمان بسیار مثر ثمر باشد. این در حالی است که حضور مستمر افراد در درون گروه‌ها به چگونگی درک آن‌ها از نحوه رعایت عدالت و انصاف وابسته است، به این معنی که هر اندازه افراد حاضر در گروه، درک عدالت گونه‌ای از رفتار یک سیستم داشته باشند، احتمالاً برای مشارکت و توسعه آن، تعهد بیشتری خواهند داشت، چرا که درک عدالت در سازمان، یکی از اصول اساسی و ضروری در جهت عملکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت خاطر افراد می‌باشد. از سوی دیگر، نظارت و کنترل یک فرایند برنامه ریزی شده است که در خلال آن داده‌های مرتبط با

عملکرد یک سازمان گردآوری شده و مورد بحث و تفسیر قرار می‌گیرد تا مقدار تطابق و یا عدم تطابق عملکرد با اهداف و برنامه‌های از پیش تعیین شده و همین‌طور قوانین و مقررات حاکم بر آن سازمان تشخیص داده شود و از طریق اطلاعات به دست آمده، تلاش‌ها برای حذف عدم تطابق‌ها و اصلاح عملکردها و یا برنامه‌ها در دستور کار قرار گیرد. این در حالی است که در حال حاضر به دلیل عدم وجود سیستم جامع نظارت و کنترل بر اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، اصول ارائه شده فاقد پشتوانه اجرایی قانونی به نظر می‌رسد و اطلاعی از میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان در دست نمی‌باشد و از این منظر ممکن است مشکلات جدی اخلاقی در سازمان‌ها به وجود آید. به همین منظور ایجاد کارگروه‌های تخصصی در ارتباط با اصول اخلاقی در سازمان، تشکیل کارگروه انضباطی در سازمان جهت بررسی مشکلات اخلاقی، کنترل عوامل بیرونی و درونی سازمان در زمینه اصول اخلاق حرفه‌ای، هماهنگ نمودن عوامل بیرون و درون سازمانی بر پایه اخلاقیات و وجود دستگاه نظارتی در زمینه اخلاق می‌تواند مشکلات موجود در این زمینه را در تا حدی مرتفع سازد.

نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه‌های نظام قانونی حقوقی، نظام آموزشی و فرهنگی، آینده‌نگری به عنوان شرایط زمینه‌ای در مدیریت اخلاقی موثر هستند. که با نتایج پژوهش‌های کاوه و همکاران (۱۳۹۳)، میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴)، نیاز آذری و عنایتی (۱۳۹۳)، همسو می‌باشد. بزرگان اخلاق بیان داشته‌اند که اصلاح نمودن مسائل اخلاقی به اصلاح کردن بسیاری از موارد وابسته است، چرا که افراد گوناگون دارای خصوصیات اخلاقی متفاوتی نیز هستند که این موضوع جنبه‌ای علمی دارد، به این معنی که بدنی که دارای مزاج‌ها و ترکیبات گوناگونی است، بستر به وجود آمدن انواع خصوصیات اخلاقی را نیز فراهم می‌سازد. اگر فردی به دنبال اصلاح کامل خصوصیات اخلاقی خود باشد، می‌بایست چندین راه را طی طریق نماید. ابتدا باید مزاج او اصلاح گردد، زیرا به وجود آمدن اخلاق نیکو و صالح در مزاج ناهماهنگ کاری بس مشکل است. در محیط خانواده نیز باید افراد صالح و شایسته‌ای باشند تا او بتواند راه صلاح اخلاقی را به خوبی و آسانی طی کند. همچنین محیط کار و زندگی، جامعه و نظام حاکم بر او نیز باید مناسب و صالح باشد. موارد مذکور همگی شامل عوامل بیرونی هستند که در صورت اصلاح شدن، روح به راحتی این امکان را دارد تا مسیر سعادت را طی نماید. از این روی در محیط کار نیز توجه به اصلاح خطاهای تأیید شده بر اساس اصول اخلاق حرفه‌ای، اصلاح رفتارهای ناشایست در برخورد با دیگران، تلاش فرد جهت اصلاح خود در زمینه اصول اخلاق حرفه‌ای و تطبیق دادن خود با اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کار باید در دستور کار مدیران و کارکنان سازمان قرار گیرد. در هر نوع سازمانی، مدیران همواره در مقابل اتخاذ تصمیمات گوناگون و متفاوت قرار دارند و در خیلی از موارد بر مبنای مشاهدات خود عمل کرده و قضاوت می‌نمایند، اما عوامل مختلفی باعث سوگیری و برداشت نادرست در قضاوت آن‌ها می‌شود. در این میان نیاز به خدمات مشاوره مدیریت به دلیل مواجهه مدیران با مسائل و مشکلات پیچیده و گوناگون هر روز بیشتر از دیروز احساس می‌شود که یکی از آن‌ها مسائل و مشکلات اخلاقی در درون سازمان‌ها می‌باشد. مشاوره مدیریت خدمتی است تسهیل‌کننده فرآیند

تصمیم‌گیری مدیریتی که توسط افراد مجرب و آموزش دیده و در قالب قرارداد (مابین مشاور و مدیر) ارائه می‌شود. به بیان دیگر مشاوران به عنوان افرادی متخصص با ارائه خدمات ارشادی با مدیران سازمان هم‌فکری کرده و نتیجه تصمیمات خود را در اختیار آنان قرار می‌دهند و در ادامه با نقش تسهیل‌گری با ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های لازم و در قالب ارائه خدمات حرفه‌ای، سازمان را قادر به حل ریشه‌ای مشکلات خود می‌نماید. بر این اساس مشاوران به سازمان‌ها در شناخت و تحلیل مسائل سازمانی و پیشنهاد راه‌حل و در صورت درخواست اجرای راه‌کارهای بهبود کمک می‌کنند. لازم به ذکر است تصمیم‌سازی درست و به‌هنگام، بهره‌مندی از دانش روز، تخصص و تجربه کافی، برخورداری از ارتباطات مؤثر و بهره‌مندی مشاوران از اخلاق حرفه‌ای در ترغیب سازمان‌ها به استخدام مشاور در حوزه‌های مختلف اثرگذار بوده و آنچه در نهایت برای مشاوران ارزش‌افزوده و مزیت رقابتی ایجاد خواهد کرد بهره‌گیری از نوآوری و خلاقیت برای توسعه، کاهش هزینه و توسعه فرهنگ سازمان با هدف ارائه راه‌حل برای رفع مشکلات است.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد مؤلفه‌های موانع محیطی، رفتار ضد اخلاقی، موانع شغلی به عنوان شرایط مداخله‌گر در مدیریت اخلاقی مؤثر هستند. که این نتایج با پژوهش‌های محمودی و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲)، بوودن (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان گفت که بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها یکی از چالش‌برانگیزترین مشکلات عصر حاضر است که شیوع آن این امکان را به وجود می‌آورد تا به کم شدن درآمد و خدشه دار شدن اعتبار سازمان‌ها بیانجامد. از طرف دیگر بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سطوح سازمانی با در نظر گرفتن وسعت و اهمیت آن‌ها، این امکان را فراهم می‌آورد تا سازمان‌ها را با بحران‌های جدی تری رو به رو سازد، چرا که ترویج رفتارهای غیر اخلاقی بالاخص در ارتباط با سازمان‌هایی که می‌بایست مورد اعتماد عامه مردم باشند، اعتماد عمومی را دچار خدشه می‌سازد و این سازمان‌ها را در مقابل عامه مردم قرار می‌دهد. از این‌روی و با توجه به آن که چنین برخوردها و رفتارهایی هزینه‌ها و آسیب‌های فراوانی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد، سازمان‌ها باید به جد در زمینه مقابله با بروز رفتارهای غیر اخلاقی (مانند: سیاسی کاری و باند بازی در فرایند مدیریت سازمان، اشاعه دروغ و رشوه، شایعه‌سازی، تهمت، غیبت و خبرچینی در محیط کار، ایجاد تعارضات عمیق و ریشه دار میان افراد درون سازمان و حرکت سازمان به سمت فعالیت‌های متقلبانه) و به طور خاص ناهنجارهای موجود در محیط کاری و ضعیف شدن شخصیت و عملکرد اخلاقی حرکت نمایند تا بدین طریق از آسیب‌ها و هزینه‌های منتج از انحراف و بکارگیری کارکنان جدید، تعمیر و جایگزینی تجهیزات، کاهش کارایی و بهره‌وری و کیفیت، اختلال در عملیات کسب و کار و کاهش شهرت و اعتبار سازمان جلوگیری به عمل آید. در اغلب سازمان‌ها، مشکلات و مسائل اخلاقی متنوعی وجود دارد که در صورتی که در قالب یک فرآیند به آن پرداخته نشود و علت اساسی وقوع مسئله شناسایی و جهت رفع آن اقدام و اجرا نگردد، به احتمال قوی مجدداً و در چند مرحله مشکل تشدید خواهد شد، لذا به همین علت کلیه سازمان‌ها در شرایطی که سیستم مدیریت بر فرآیندهای

اصلی و فعالیت‌های عملیاتی سازمان حاکم باشد، جهت حل مشکلات اخلاقی از روش‌های مطالعه شده، سیستماتیک و عقلایی استفاده می‌نمایند. در واقع امروزه با توجه به گسترش جریان دانش، فناوری و اطلاعات، سازمان‌ها نیازمند مدیرانی هستند که انواع مشکلات موجود در سازمان به ویژه معضلات اخلاقی را به روشی عقلایی و روشمند و با انتخاب بهترین روش ممکن مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. لازم به ذکر است که حل مشکلات اخلاقی سازمان به روشی مناسب و عقلانی صرفاً به مفهوم حل مشکلات امروز سازمان نبوده، بلکه مشکلات امروز به طور طبیعی بر مدیریت سازمان در آینده نیز تحمیل می‌شود.

همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن بود که مؤلفه‌های مدیریت اخلاقی پیامد فردی، پیامد اجتماعی، پیامد سازمانی را به دنبال خواهد داشت که این نتایج با پژوهش‌های کاوه و همکاران (۱۳۹۳)، میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴)، نیاز آذری و عنایتی (۱۳۹۳)، همسو می‌باشد. ازین روی می‌توان بیان داشت که در دهه‌های اخیر سرمایه‌گذاری‌های مالی و معنوی مبتنی بر اصول اخلاقی به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در سازمان مطرح شده است و در این میان مدیران به هزینه‌های انجام شده در این زمینه به چشم سرمایه‌گذاری می‌نگرند، زیرا سرمایه‌گذاری بر روی ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌تواند از بروز بسیاری از ناملایمات رفتاری پیشگیری نماید، بدین جهت تاکید بر هزینه کرد سازمان جهت حفظ اصول اخلاق در محیط کار، تخصیص وقت کافی در زمینه نهادینه سازی اخلاق حرفه‌ای، به کارگیری تلاش کافی در زمینه نهادینه سازی اخلاق حرفه‌ای و تلاش مدیران در جهت افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌بایست در سرلوحه برنامه ریزی‌های مدیریتی قرار گیرد. الگوبرداری یک روش سیستماتیک است که به کمک آن، سازمان‌ها می‌توانند، تلاش‌های خود را با توجه به بهترین نمونه‌ها اندازه‌گیری و اصلاح نمایند. روش مذکور از طریق آماده سازی یک چارچوب مشخص برای سازمان‌ها به کمک مشخص نمودن وجه تمایز سازمان موجود با بهترین سازمان‌ها نشان می‌دهد که از چه طریقی این امکان وجود دارد که خلاءها و شکاف‌های موجود را پر نمود. به عبارت دیگر الگوبرداری با هدف بهبود همیشگی و مستمر می‌باشد و قاعدتاً می‌تواند به وسیله انواع سازمان‌ها در همه موارد به ویژه اصول اخلاق حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرد. فرایند مستمر اندازه‌گیری و مقایسه فرایندهای کاری با آن چه در سازمان‌های پیشرو در حال وقوع می‌باشد، ارزیابی مقایسه‌ای نامیده می‌شود که به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مسیر اصلاح امور و بهبود فرایندهای کاری و اخلاقی اقدام نمایند. در همین راستا الگوبرداری از سایر سازمان‌های موفق در زمینه پیاده سازی اصول اخلاقی در محیط کار، الگو گرفتن از سایر کشورهای پیش رو در زمینه اصول اخلاقی در محیط کار و استفاده از تجارب دیگران در زمینه نهادینه سازی اصول اخلاقی هر یک می‌توانند به مدیران در دستیابی به بهترین روش اجرایی نمودن اصول اخلاقی در سازمان کمک نمایند. مکانیزم ساختاری که هر سازمانی برای برانگیختن یا قدردانی از کارکنانش ایجاد می‌نماید، سیستم تشویق و تنبیه نامیده می‌شود که می‌تواند در مورد مسائل مرتبط با اصول اخلاقی نیز قابل اجرا باشد. در این سیستم که در اکثر سازمان‌های

امروزی وجود دارد، عملکرد هر فرد مشخص گردیده و مورد ارزیابی دقیق قرار می‌گیرد و سپس در صورت رشد و پیشرفت مورد تشویق و تقدیر و در صورت ضعف و پس رفت مورد تنبیه قرار می‌گیرد. پاداش‌های متعارف در بسیاری از سازمان‌ها عبارتند از: جبران خدمات، ترفیع، ارتقاء، مزایا، پاداش مالی و یا گرفتن پست و مقام و تنبیه‌های عمده در بیشتر سازمان‌ها عبارتند از: تعلیق، کاهش درجه، اخراج موقت و اخراج کامل که هر یک از این پاداش‌ها و یا تنبیه‌ها بر روی نگرش‌ها، رفتارها و انگیزه‌های افراد تاثیر گذار می‌باشند، به ویژه اگر این ارزیابی‌ها مشخصا در مورد رعایت و یا عدم رعایت اصول اخلاقی در سازمان باشد، می‌توان زمینه ارتقای عملکرد و اخلاق کارکنان در محیط کار را مهیا نماید، زیرا در تشویق مدیر با ایجاد الگوی مناسب سازمان را هدایت می‌کند و در تنبیه عملکرد ضعیف را متوقف می‌سازد.

به طور کلی، مقیاس مدیریت اخلاقی به دلیل داشتن روایی مطلوب و پایایی مناسب به عنوان ابزار، پاسخگوی نیازهای پژوهشگران در زمینه‌های پژوهشی در ایران می‌باشد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش، محدود بودن جامعه آماری به مدیران و کارکنان حوزه ستادی معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش بود که پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی این محدودیت را مدنظر قرار دهند و به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌شود که با تکرار این پژوهش در بین اقشار جامعه، از نمونه‌های آماری مختلفی استفاده کنند و نتایج این گونه پژوهش‌ها جامعیت بیشتری پیدا کند.

## منابع:

- مرادی، م. (۱۳۹۸). پیامدهای رهبری اخلاقی و نقش آن در کاهش انحراف سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره: ۱۴، شماره: ۱
- ایمانی لیل آبادی، ع؛ شاه صفی، ح؛ تاج آبادی، ح. (۱۳۹۶). اصول اخلاق سازمانی در اسلام، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره: ۷، شماره: ۲۵
- نیازآذری، ک.؛ عنایتی، ت.؛ بهنام فر، ر.؛ کهرودی، ز. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی. مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، دوره ۲۷، شماره ۸۷، صص: ۳۴-۴۲.
- خیاط مقدم، س.؛ طباطبایی نسب، س. م. (۱۳۹۵). مولفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت. اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۱، شماره ۱، صص: ۱۲۷-۱۳۶.
- محمودی، ا؛ کشکر، س.، سلطانی، م.؛ اسلامی، ا. (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق حرفه ای فروشندگان لوازم ورزشی با شکل گیری روابط پایدار میان مشتری و فروشنده. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۱۰، صص: ۲۱-۳۳.
- میرطاهری، ل.؛ جمالی، ا؛ آراسته، ح. ر. (۱۳۹۴). بررسی حیطه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۲، شماره ۴، صص: ۱۰۱-۱۲۶.
- مهاجران، ب؛ شهودی، م. (۱۳۹۴). مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه. فصلنامه مدیریت پرستاری سال سوم، دوره سوم، شماره دوم، صص ۳۲-۲۱.
- محمدی، م.؛ گل وردی، م. (۱۳۹۲). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. اسلام و مدیریت، سال ۳، شماره ۳، صص: ۱۸۰-۱۶۱.
- سلیمی، م. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی گر اخلاق حرفه ای. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴، صص: ۹۲۵-۹۴۶.
- شاهین مهر، ب؛ حسنی، م. (۱۳۹۴). مدل‌یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۱، صص: ۱۱-۱.
- تبرعی، م. ج.؛ فخری نژاد، ر.؛ محمدپور لیم، ه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی حضرت زینب شهرستان لنگرود. مجله طب نظامی دوره ۹۱، شماره ۹، صص ۶۲-۵۷.
- مرادی، م. (۱۳۹۵). آموزش روایی و پایایی پژوهش. آکادمی تجزیه و تحلیل آماری ایران.



- Bowden, P. (2015). *Ethics Across the Organisational Spectrum*, The Ethical Contribution of Organizations to Society (Research in Ethical Issues in Organizations, 14: Emerald Group Publishing Limited.
- Chokprajakchat, S., Sumretphol, N. (2018). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Journal of social sciences*, 38(2): 129-135.
- Constantinescu, M., Kaptein, M. (2019). Ethics management and ethical management: Mapping criteria and interventions to support responsible management practice. *Journal of Business Ethics*, 112: 609-626.
- Constantinescu, M., Kaptein, M. (2019). Virtue ethics and CSR: The Two Sides of Sustainable Organizational Performance. In: W. Wermayer, S. Looser, M. Del Baldo (Eds.). - Chokojico, S., Sumretphol, N. (2018). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Journal of social sciences*, 38(2) 129-136.
- Ferguson, S., Thornley, C. & Gibb, F. (2016). Beyond codes of ethics: how library and information professionals navigate ethical dilemmas in a complex and dynamic information environment. *Journal of information management*, 36(4): 543-556.
- Fuchs, M., Schalljo, M. (2016). Western' professional ethics challenged by foreign acquisitions: German managers' patterns of interpretation surrounding Chinese and Indian investors. *Journal of homepage Geoforum*, 75(11): 20-28.
- Geddes, B. H. (2017). Integrity or Compliance Based Ethics: Which is Better for Today's Business? *Open Journal of Business and Management*, 5: 420-429.
- Ghanbari, S., Ardalan, M. & Soltanzadeh, V. (2015). Professional Ethics of the Faculty Members and Their Relationship with the Quality of Higher Education. *Ethics Technology Sciences*;10(2): 23-34.
- Huhtala, M., Feldt, T. (2016). The Path from Ethical Organisational Culture to Employee Commitment: Mediating Roles of Value Congruence and Work Engagement. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1: 1-14.
- Kaptein, M. (2017). When Organizations Are Too Good: Applying Aristotle's Doctrine of the Mean to The Corporate Ethical Virtues Model. *Business Ethics: A European Review*, 26: 300-311.
- Keow Ngang, T., Chan, T. (2015). The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers. *Journal of procedia-social and behavioral sciences*, 205(78): 8-12.
- Nuseir. M., Ghandour. A. (2019). Ethical issues in modern business management. *Int. J. Procurement Management*, 12(5): 592-605.



- Rodriguez, J.V., Juricic, Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Journal of research in social and administrative pharmacy*, 14(5): 441-450.
- Sandu, A., Caras, A. (2014). Some Considerations on the Construction of Ethics Policies. *Shared Ethics and Communicative Action. Journal of procedia-social and behavioral sciences*, 149(14): 846-854.
- 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*, 11(1): 1-21.
- Simon, R.L., Torres, C.R. & Hager, P.F. (2015). *Fair play: The ethics of sport*. 5th ed. USA: Westview Press. p121.
- Yang, C., Ding, G. & Lo, K.W. (2016). Ethical Leadership and Multidimensional Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Effects of Self-Efficacy, Respect, and Leader-Member Exchange", *Journal of group & organization management*, 41(3): 344-357.
- Yukhymenko-Lescroart, M.A., Brown, M. E. & Paskus, T. S. (2015). The relationship between ethical and abusive coaching behaviors and student-athlete well-being. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 4(1), 1-14.

