

## شناسایی موانع ایجاد و یا توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی

محمد حیدری<sup>۱\*</sup>، سیدمحمدحسین رضوی<sup>۲</sup>، سعید امیرنژاد<sup>۳</sup>، نصرالله محمدی<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال ۲- استاد دانشگاه مازندران ۳- استادیار دانشگاه هنر ۴- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۱۰

### Identify Barriers to Creating and or Developing of Professional Ethics for Sports Organization Managers

Mohammad Heydari<sup>1\*</sup>, Seyyed Mohammad Hossein Razavi<sup>2</sup>, Saeed Amirnejad<sup>3</sup>, Nasrollah Mohammadi<sup>4</sup>

1- Ph.D. Student in Sport Management, Shomal University 2- Professor of Mazandaran University

3- Assistant professor, University of Art 4- Assistant Professor of Sport Management, Payam Nour University.

Received: (2019/05/26) Accepted: (2019/10/02)

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of cultural capital dimensions on job vacancies of employees of sport and youth departments of the country with regard to perceived organizational noise. 3 main constituents studied in this research: Perceived organizational gesture, job vacancies & cultural capital. The purpose of this study was to identify barriers to developing of professional ethics for sports organization managers. The methodology of this research was qualitative in the form of data foundation theory. Data collection was done by reviewing theoretical foundations, research backgrounds and interviews. The statistical population of the study consisted of university elites and managers of selected sports organizations in the country. The research sample was theoretically determined and 12 were determined. It should be noted that data analysis was performed using three stages of open, axial and selective coding. Based on the results of the research, 19 items under titles (diverse corruption, organizational anti-ethical behaviors, individual anti-ethical behaviors, job problems, work and behavioral instabilities, physical and psychological barriers to the workplace, legal and administrative barriers to the work environment Negri delivery, inappropriate managerial styles, lack of planning, politics, distrust, inaccuracy, lack of awareness of constructive relationships, lack of familiarity with the organization, promotion of immorality, immorality in organizational interactions, lack of importance to orthodox ethics and Unethical judgments) were identified and extracted. The first step in achieving ethical organizations is to identify and understand the true concept of professional ethics for managers and barriers, because knowing the barriers to developing professional ethics for managers of sports organizations can make organizational decision makers better off. And take more insight into reducing the effect or removing these obstacles.

#### Keywords

Ethics; Professional Ethics; Manager; Sports Organization.

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی بود. روش تحقیق حاضر از نوع کیفی به شیوه نظریه داده بنیاد بود که جمع‌آوری داده‌ها از طریق بررسی مبانی نظری، پیشینه‌های تحقیق و مصاحبه انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل نخبگان دانشگاهی (اعضای هیات علمی دانشگاه‌های سراسر کشور با تخصص موضوعی اخلاق حرفه‌ای) و مدیران سازمان‌های ورزشی منتخب کشور بودند که نمونه تحقیق به صورت نظری و به تعداد ۱۲ نفر تعیین گردید. لازم به ذکر است که تحلیل داده‌ها با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، ۱۹ مؤلفه تحت عناوین (وجود فسادهای متنوع، رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی، رفتارهای ضد اخلاقی فردی، مشکلات ناشی از شغل، عدم ثبات کاری و رفتاری، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع قانونی و اداری محیط کار، تحویلی نگری، سبک‌های مدیریتی نامناسب، عدم وجود برنامه‌ریزی، سیاست زدگی، بی‌اعتمادی، بی‌بصیرتی، عدم آگاهی از روابط سازنده، عدم آشنایی با سازمان، ترویج بی‌اخلاقی، بی‌اخلاقی در تعاملات سازمانی، بی‌اهمیتی به اخلاق‌مداری و قضاوت‌های غیراخلاقی) شناسایی و استخراج گردید. اولین گام در دستیابی به سازمان‌های اخلاق مدار، شناسایی و درک صحیح از مفهوم اخلاق حرفه‌ای مدیران و موانع موجود می‌باشد، زیرا شناخت موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی موجب می‌گردد تا تصمیم‌گیران سازمانی دید بهتری پیدا کرده و با بینش بیشتری نسبت به کاهش اثر یا حذف این موانع اقدام نمایند.

#### واژه‌های کلیدی

اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیر، سازمان ورزشی.

\* نویسنده مسئول: محمد حیدری

\*Corresponding Author: Mohammad Heydari, E-mail bardiya.m56@gmail.com

## مقدمه

یکی از مسائل اساسی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است، بحث اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی است. امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (۱). از سوی دیگر نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است و از اینرو است که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است (۲) و این در حالی است که نیک‌بختی یا شوربختی یک جامعه به شگردهای مدیریت بستگی دارد. چنانچه مدیران بر اساس لیاقت‌ها، کاردانی‌ها، تعهدها و مسئولیت‌ها گزینش شده باشند و شاکله مدیریت بر فضیلت‌های اخلاقی مبتنی باشد، برای جامعه نیک‌بختی به ارمغان خواهد آورد (۳). در تقابل با چنین شیوه‌ای از مدیریت، مدیریت‌های معطوف به منافع شخصی و گروهی قرار دارند، مدیریت‌هایی که جایگاه مدیریت را طعمه‌ای برای ارضای خواست‌های سود محور می‌دانند، برای جامعه شوربختی و ناکامی به بار می‌آورند و نمی‌توانند پاسخگوی خواست‌ها، انتظارات و توقعات مردم باشند و تکلیف دینی و الزامات الهی را نخواهد توانست در حق انسان‌ها به مرحله عینیت و عمل برساند (۴). در این حالت حوزه مدیریت، سلامت و کارایی خود را از دست می‌دهد و به عنوان آفتی مخرب در جامعه به شکستن ساختارهای رشد و تکامل می‌پردازد، روابط انسانی را کدر نموده و در ارکان حکومت و جامعه فرسودگی را پدیدار می‌نماید (۵). این در حالی است که امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است (۶) و بر هر شغلی گفتمانی حاکم است که یکی از عناصر این گفتمان، هنجارها و آداب رایج در آن شغل است و به دلیل این گفتمان است که می‌توان از زبان مدیران و آداب صاحبان مشاغل سخن گفت. در این میان اخلاق حرفه‌ای را نباید همان هنجارهای رایج در حرفه دانست، زیرا هنجارها گروه وابسته‌اند و جهان‌شمول نیستند و می‌توانند اخلاقی و یا ضد اخلاقی باشند (۷). برای مثال، کم‌کاری می‌تواند در محیطی به صورت یک هنجار شغلی درآید، در حالیکه کم‌کاری در هیچ نظام اخلاقی پسندیده نیست و در فرهنگ اسلامی به منزله مصداقی از کم‌فروشی نكوهیده شده است (۸). به طور کلی بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد (۹)، زیرا اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده و می‌تواند بر

عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (۱۰). در این میان کدهای اخلاقی، ارزش‌های اصیل اخلاقی می‌باشند که سازمان‌ها با تبیین آن‌ها خطمشی اخلاقی خود را تعیین می‌نمایند. کدهای اخلاقی مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های مکتوب صادر شده توسط سازمان به مدیران و کارکنان خود می‌باشد تا از طریق عمل به آن در راستای ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی سازمان عمل نمایند (۱۱)، از اینرو اخلاق حرفه‌ای همانند شمشیری دو لبه عمل می‌کند، به این معنی که 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 گذشته‌نگر تکیه نمایند، زیرا افراد اطلاعات صحیح را به مدیران رده بالایی نرسانده و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و لبه دیگر این شمشیر نیز فرصت است (۱۲). بنابراین مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود، افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد (۱۳). در این میان به نظر می‌رسد که اهمیت اخلاق حرفه‌ای 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 (۱۴)، لذا با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و همچنین این موضوع که بازیگردان 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 (۱۵). در این رابطه محققین بیان می‌دارند که 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 (۱۶). با اینحال اگرچه در زمان فعلی مدیران سازمان‌های ورزشی نیز خطر توسعه بی‌اخلاقی در ورزش را کاملاً درک نموده‌اند و با جدیت از طریق تبلیغات گسترده سعی در جلوگیری از آن دارند، ولی به نظر نمی‌رسد که در اهداف خود چندان توفیقی کسب کرده باشند (۱۵). در چنین شرایطی انتظار مدیران از بروز رفتارهای اخلاقی توسط کارکنان در شرایطی که خود و سازمانشان غیراخلاقی عمل میکنند، بسیار بیهوده است و رفتارهای حاکم بر سازمان‌ها کاملاً دو طرفه است. به این معنا که اگر سازمان‌ها مایلند به بهبود فضای اخلاقی خود کمک کنند، پیش از توصیه کردن به کارکنان باید ابتدا به خود توصیه کنند که انسانی و اخلاقی عمل کنند (۱۷). در همین راستا یک رویکرد جامع در زمینه موفقیت سازمان‌های اخلاقی، اشاعه فضای

(۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان "بکارگیری روش تحلیلی سلسله مراتبی AHP در اولویت بندی موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه های ورزشی"، به این نتیجه دست یافتند که در سطح اول موانع سازمانی، در سطح دوم موانع مرتبط با کارکنان، در سطح سوم فقدان تحصیلات و تخصص کافی در زمینه ورزش و رسانه در بین مدیران رسانه های ورزشی و در نهایت در سطح چهارم جابه جاشدن و رنگ عوض کردن ارزش ها به عنوان با اهمیت ترین موانع شناخته شدند (۲۲). عباس زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه ای با عنوان "شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران"، به این نتیجه دست یافتند که بین سه عامل سازمانی، فردی و محیطی مؤثر در بروز فساد اداری، عوامل فردی به عنوان اولویت اول، عوامل سازمانی اولویت دوم و عوامل محیطی اولویت سوم می باشند (۲۳). در بخش تحقیقات خارجی نیز کوک پراجک چات و سومرتفول (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان "پیاده سازی کد اخلاق حرفه ای برای کارمندان دولت تایلند"، به این نتیجه دست یافتند که اکثریت کارمندان دولت، مقررات قانون اخلاق حرفه ای برای کارمندان دولت را به رسمیت می شناسند و آنان به پیروی از موارد موجود در قانون اخلاق حرفه ای تشویق می شوند، با این حال، برخی از مشکلات در اجرای این قوانین یافت شده است و هنوز هم در میان سازمان ها نقض قوانین اخلاق حرفه ای وجود دارد. در سازمان هایی که ارزیابی اجرای این قانون را ندارند، مشخص شد که تخلفات از قوانین اخلاق حرفه ای در سطح بالایی بوده است (۲۴). اکیسگلو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه ای با عنوان "کمیته های اخلاق در دانشگاه های ترکیه"، به این نتیجه دست یافتند که هیچ استاندارد جهانی در کمیته های اخلاقی وجود ندارد و انواع زیادی از کمیته های اخلاقی وجود دارند. از این منظر، کمیته های اخلاقی دانشگاه ها باید از طریق تحقیقات کمی و کیفی و یک استاندارد مشخص در رابطه با مسائل مرتبط با امور اخلاقی استانداردسازی و هماهنگ گردند (۲۵). مور<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان "جدایی اخلاقی در فرایندهای فساد اداری"، به بررسی نقش عدم تعهد اخلاقی به عنوان عامل مهمی در تصمیم گیری غیر اخلاقی در سازمان ها، در راستای شناخت بهتر فساد سازمانی پرداختند و نتایج نشان داد که عدم تعهد به اصول اخلاقی، تاثیر مثبتی بر شروع، تسهیل و گسترش فساد اداری دارد (۲۶). یانگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، در مطالعه ای با عنوان "رهبری اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی چند بعدی: اثرات

اخلاقی مناسب می باشد که نیازمند رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم گیری ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک است و می تواند بر رفتارهای افراد سازمان اثر گذاشته و سبب کاهش رفتارهای غیر اخلاقی شوند (۱۸). اما عوامل مختلفی سازمان ها را به سمت اخلاق سوق می دهند. برخی از سازمان ها بر اساس بصیرت و دانایی به اخلاق پایبند هستند و برخی دیگر از سازمان ها به وسیله الزام های بیرونی، مانند الزام های حقوقی، سیاسی و مانند آن ها به اخلاق کشانده می شوند و سازمان هایی نیز به دلیل سودآوری اخلاق به آن علاقمند می شوند (۲). هر چند در این میان موانع فراوانی بر سر راه توسعه اخلاق حرفه ای در مدیران سازمان ها به چشم می خورد. در همین راستا نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً "فضیلت محور" است، نه "مسئله محور"، در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره گشایی می کند، رویکرد "مسئله محور" است، زیرا معضل اخلاقی، یک مسئله است و حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت است. از سوی دیگر اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد - وابسته و نه حتی سازمان - وابسته و نه محیط - وابسته است، بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تاثیر دارد. بنابراین، سازمان ها در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرشی سیستمی هستند و غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم گیری ها را از واقع بینی دور خواهد کرد (۱۹). در همین زمینه تحقیقات گوناگونی در داخل و خارج از کشور به انجام رسیده اند که در ادامه به برخی از آن ها پرداخته خواهد شد. به عنوان مثال در بخش تحقیقات داخلی دیناروند (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان "اخلاق حرفه ای (موانع و راهکارها)"، به این نتیجه دست یافتند که برطرف نمودن موانع اخلاق حرفه ای در زمینه بکارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به اخلاقیات و قانون در ادارات و سازمان ها، آموزش عملی مؤلفه های اخلاقی توسط کارکنان متعهد، تدوین منشور اخلاقی در ادارات و سازمان ها، تبدیل آموزش اخلاقیات به یادگیری یا به بیانی دیگر نهادینه کردن مؤلفه های اخلاقی و مساله محور بودن در امور اخلاق حرفه ای می تواند موجبات تقویت و توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان ها و ادارات را فراهم آورد (۲۰). بیگی نیا و فاطمی (۱۳۹۳)، در مطالعه ای با عنوان "تجزیه و تحلیل موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها با استفاده از تکنیک Dematel (مطالعه موردی: شرکت تهیه و تولید مواد معدنی ایران)"، به این نتیجه دست یافتند که مهمترین موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها عبارتند از: فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه ای، تحویلی نگری، مشتری مداری ابزارانگار و نه اصیل، فقدان انگیزش، نارضایتی شغلی، فقدان مهارت تصمیم گیری، بلا تکلیفی یا تعارضات اخلاقی، فقدان نظام های جامع و اخلاقی، موانع فیزیکی و روانی محیط کار و لقمه انگاری به جای امانت انگاری (۲۱). سلطان حسینی و همکاران

۱. Chokprajakchat & Sumretphol

۲. Eksioglu

۳. Moore

۴. Yang

واسطه ای خودکارآمدی، احترام و تبادل رهبر-عضو"، به این نتیجه دست یافتند که احترام و خودکارآمدی به عنوان متغیرهای میانجی با رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی رابطه معنادار دارند. همچنین رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی مثبت و معنادار بود که این به نوبه خود سبب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و فردی خواهد شد (۲۷). چام<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان "اخلاق مدیریت شرکت چگونه می‌تواند به عملکرد مالی شرکت کمک کند؟ نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی جمعی و رفتار شهروندی سازمانی"، به این نتیجه دست یافتند که عوامل یا مؤلفه‌ها از جمله مسئولیت سرپرستی، داشتن کارهای چندگانه، ارائه گزارش عملکرد فرد توسط خودش، مرکز کنترل، محیط کار و برخی متغیرهای دموگرافیک (سن، تاهل، جنسیت و سابقه کار) بر رفتار اخلاقی تاثیر داشتند (۲۸).

با توجه به آنچه تا کنون بیان گردید می‌توان دریافت که یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سازمان‌های ورزشی، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد بیشتر در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند، در همین راستا رفتار کارکنان بازتاب رفتار مدیران است و می‌توان به جای وضع قوانین و دستورات انضباطی و کنترل‌های یک جانبه مدیریتی و اجبارها و محدودیت‌ها، نسبت به مدیریت فضای اخلاقی سازمان همت گماشت که از این طریق نوعی پایداری از سر آگاهی و مسئولیت، نسبت به مدیران و کارکنان به وجود خواهد آمد و سرانجام رفتار غیراخلاقی جای خود را به رفتار اخلاقی خواهد داد. بنابراین مدیران ابتدا خود باید از کدهای اخلاق حرفه‌ای برخوردار بوده تا بتوانند آن را در میان کارکنان و مشتریان کلیدی سازمان ترویج دهند. از اینرو محقق در پژوهش پیش روی تلاش دارد تا پاسخگوی این سوال باشد که چه موانعی بر سر راه توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی وجود دارد؟

### روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع کیفی می‌باشد که با توجه به ماهیت و اهداف تحقیق، مطالعه‌ای از نوع روش گراند تئوری (روش تئوری داده بنیاد)، با هدف بررسی داده‌های واقعی در دستور کار قرار گرفت تا از طریق آن موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناسایی گردد. به منظور گردآوری داده‌ها در روش تئوری داده بنیاد از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. بعد از مطالعه و بررسی‌های فراوان و بهره‌مندی از نظر مشاوران، سوال‌های مصاحبه نهایی و مصاحبه‌ها آغاز گردید و تا حد اشباع داده‌ها ادامه یافت. لازم به ذکر است که مدت هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه متغیر بود. جامعه آماری

این پژوهش شامل نخبگان دانشگاهی (اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی سراسر کشور با تخصص موضوعی اخلاق حرفه‌ای) و مدیران سازمان‌های ورزشی منتخب کشور بودند که برای انتخاب نمونه پژوهش از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده گردید. حجم نمونه در حین فرایند تحقیق مشخص گردید، زیرا در پژوهش‌های کیفی اشباع شدن اطلاعات مهمتر از تعداد افراد مورد مطالعه می‌باشد. با در نظر گرفتن این نکته در مجموع ۱۲ مصاحبه انجام و ضبط گردید و به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، تمامی مصاحبه‌های ضبط شده به طور جداگانه و به شکل واژه به واژه تایپ شد و کلیدواژه‌های هر مصاحبه استخراج گردید و سپس با استفاده از روش تحلیل داده‌ها که در تئوری داده بنیاد تجویز شده است، اطلاعات گردآوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها که در روش تئوری داده بنیاد تجویز شده است شامل سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) می‌باشد. در پژوهش حاضر و در مرحله کدگذاری باز تعداد ۱۰۲ کد استخراج گردید، اما به علت تشابه معنایی و تکراری بودن اطلاعات، این کدها در یکدیگر ادغام و جمع شده و نهایتاً به ۸۱ کد کاهش پیدا نمود. در مرحله بعد که کدگذاری محوری نامیده می‌شود، کدهایی که از نظر مفهومی شبیه یکدیگر بودند، در یک طبقه جای گرفتند. در آخرین مرحله کدگذاری که به آن کدگذاری انتخابی می‌گویند، پژوهشگر بر اساس اجزا نوظهور در کار کدگذاری گزیده‌تر عمل می‌کند. در این پژوهش، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان و قرار دادن آن‌ها در مسیر پژوهش به طوریکه بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تاثیر نگذارد، به منظور افزایش روایی درونی اقدام شد. ضمناً پس از انجام هر مصاحبه، اطلاعات بدست آمده تا آن مرحله ارائه گردیده و در صورتی که مصاحبه‌شونده نکاتی را نسبت به آن‌ها مدنظر داشت، مورد بحث قرار می‌داد. این کار پس از انجام مصاحبه انجام می‌گرفت تا مصاحبه خالی از هر گونه پیش فرض و جهت‌گیری انجام شود. علاوه بر این، چهار فعالیت دیگر نیز به منظور افزایش روایی درونی یافته‌ها انجام شد که عبارتند از:

جدول ۲. موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی

سازه اصلی	مقولات فرعی	مقولات فرعی	کدها (مفاهیم)
رفتارهای ضد اخلاقی فردی و سازمانی	وجود فسادهای متنوع	وجود فسادهای متنوع	رشد و افزایش انواع فسادهای اخلاقی در محیط کار
			رشد و افزایش انواع فسادهای مالی در محیط کار
			رشد و افزایش انواع فسادهای اداری در محیط کار
			رشد و افزایش انواع فسادهای اجتماعی در محیط کار
			رشد و افزایش انواع فسادهای اداری در محیط کار
	رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی	رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی	وجود پارتی بازی و باند بازی در انتخاب افراد درون سازمان
			وجود رانت اداری در سازمان ها
			وجود لابی گری در محیط کاری سازمان
			وجود آداب و رفتارهای نادرست موجود در سازمان
			وجود رویه های نادرست اخلاقی موجود در سازمان
رفتارهای ضد اخلاقی فردی	رفتارهای ضد اخلاقی فردی	ارائه نمایش های دروغین در قالب آمارهای سازمانی	
		گسترش روحیه فریب کاری در محیط کاری	
		وجود رقبای سازمانی فاقد اخلاق حرفه ای	
		داشتن ویژگی اخلاقی خود برترینی در برخی مدیران	
		وجود روحیه خود محوری بیش از حد در برخی مدیران	
	مشکلات ناشی از شغل	مشکلات ناشی از شغل	ویژگی اخلاقی ظاهر بین بودن در برخی مدیران
			وجود ویژگی اخلاقی خودداری بودن در برخی مدیران
			وجود ویژگی اخلاقی از خود بیگانگی در برخی مدیران
			ایجاد روحیه ربا و ترویر در ظاهر و کلام افراد درون سازمان
			وجود روحیه فردگرایی بیش از حد در برخی مدیران
ترویج الگوی اخلاقی نادرست از سوی برخی افراد درون سازمان	ترویج الگوی اخلاقی نادرست از سوی برخی افراد درون سازمان	وجود افراد بی اخلاق در محیط کار	
		وجود همکاران ضد اخلاقی در محیط کار	
		وجود ویژگی اخلاقی خودداری بودن در برخی مدیران	
		وجود نارضایتی های شغلی در محیط کار	
		عدم وجود امنیت شغلی در محیط کار	
	بی توجهی به نیازهای معیشتی و غیر معیشتی افراد درون سازمان	بی توجهی به نیازهای معیشتی و غیر معیشتی افراد درون سازمان	بی توجهی به نیازهای معیشتی و غیر معیشتی افراد درون سازمان
			ترویج الگوی اخلاقی نادرست از سوی برخی افراد درون سازمان
			گسترش رفتارهای ضد اخلاقی در میان افراد سازمان
			تبدیل شدن ضد ارزش ها به ارزش ها در محیط کار
			عدم توجه به اخلاقیات در محیط کار
بی اخلاقی در تعاملات سازمانی	بی اخلاقی در تعاملات سازمانی	عدم توجه به اخلاقیات در جامعه	
		موجه تلقی نمودن رابطه به جای ضابطه در محیط کار	
		ضد اخلاقی دانستن جامعه و مردم با هدف توجیه رفتارهای غیر اخلاقی	
		عدم توجه به اصول اخلاق حرفه ای در تعاملات فردی	
		عدم توجه به اصول اخلاق حرفه ای در تعاملات گروهی	
	بی اهمیتی به اخلاق ملاری	بی اهمیتی به اخلاق ملاری	عدم وجود تعاملات سازنده با عوامل درونی سازمان
			عدم وجود تعاملات سازنده با عوامل بیرونی سازمان
			ضعیف جلوه دادن افرادی که به اصول اخلاق حرفه ای پایبندند
			در نظر گرفتن کمترین اهمیت برای افراد دارای اخلاق حرفه ای در محیط کار
			عدم ارزشمند بودن رعایت اصول اخلاق حرفه ای در نگاه عموم
قضاوت های غیر اخلاقی	قضاوت های غیر اخلاقی	وجود قضاوت های اخلاقی مطلق در محیط کار	
		وجود قضاوت های اخلاقی نادرست در محیط کار	
		تمصب ورزی در قضاوت های اخلاقی در محیط کار	

۱) استفاده از منابع مختلف برای جمع آوری داده ها  
 ۲) بررسی داده ها توسط یک دستیار  
 ۳) مشارکت یک متخصص آشنا به روش پژوهش داده بنیاد  
 ۴) شناسایی جهت گیری ها از طریق پرسش سوال های مکرر در حین تحلیل داده ها  
 همچنین به منظور سنجش کیفیت کدگذاری انجام شده، در این پژوهش از روش توافق بین دو کدگذار بر اساس ضریب کاپای کوهن ۱ استفاده گردید و نتایج (ضریب کاپا (kappa): ۰/۷۶) حاکی از رد فرض استقلال کدهای استخراج شده و تایید وابستگی آن ها با یکدیگر است. از این رو، می توان ادعا کرد که فرایند کدگذاری از پایایی کافی برخوردار بوده است.

**یافته های تحقیق**

شناسایی موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی، بر مبنای داده های مصاحبه ها و حاصل تجزیه و تحلیل ۱۲ مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفت که مقوله، زیرطبقه ها و کدها (مفاهیم) بدست آمده در این پژوهش در جدول شماره ۲ قابل مشاهده می باشد. همچنین در جدول شماره ۱ توزیع افراد در گروه های مشارکت کننده در مصاحبه به تفکیک قابل رویت می باشد.

جدول ۱. توزیع افراد در گروه های مشارکت کننده در مصاحبه

ردیف	تخصص	تعداد
۱	عضو هیات علمی دانشگاه های دولتی سراسر کشور	۷
۲	مدیران سازمان های ورزشی منتخب	۵
۳	مجموع	۱۲

همانطور که در جدول شماره (۱) مشخص شده است، افراد مشارکت کننده در پژوهش حاضر را ۷ تن از اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی سراسر کشور و ۵ تن از مدیران سازمان های ورزشی منتخب کشور تشکیل می دادند.  
 در ادامه و در جدول شماره (۲)، مقوله، زیرطبقه ها و کدها (مفاهیم) بدست آمده از مصاحبه های انجام گرفته در زمینه موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی قابل مشاهده می باشد.



ادامه جدول ۲. موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی

موانع مثبت کاری و رفتاری	عدم ثبات رویه در مدیریت سازمان‌ها
	عدم ثبات شخصیتی برخی مدیران
موانع فیزیکی و روانی محیط کار	عدم ثبات رفتاری برخی مدیران
	وجود موانع فیزیکی و محیطی در رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
	وجود موانع روانی و ذهنی در رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
	وجود موانع قانونی در رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
موانع قانونی و اداری محیط کار	وجود موانع حقوقی در رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
	وجود موانع ساختاری در رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای
تحویلی نگری	تحویلی نگری به اصول اخلاقی حرفه‌ای در سازمان
	داشتن نگرش سنتی به اصول اخلاقی حرفه‌ای در محیط کار
	صرف ارزش مداری به جای مسئله محوری در محیط کار
	صرف جهت گیری های فضیلت گرایانه به جای تصمیم گیری های کارآمد
سبک های مدیریتی نامناسب	تاکید بر نتیجه گرایی در مقابل عملکرد گرایی
	برخورد های غیر واقع گرایانه نسبت به معضلات اخلاقی در محیط کار
	انتخاب سبک مدیریتی ضعیف از سوی برخی مدیران در سازمان
	برخورداری از سبک مدیریتی غیر صحیح مبتنی بر روابط در سازمان
عدم وجود برنامه ریزی	عدم برنامه محور بودن سازمان در زمینه اصول اخلاقی حرفه‌ای
	خود محور بودن به جای برنامه محور بودن در سازمان
سیاست زدگی	دخالت نهادهای سیاسی در تصمیم گیری های سازمانی
	دخالت نهادهای امنیتی در تصمیم گیری های سازمانی
بی اعتمادی	مدیریت های سیاسی به جای مدیریت های بر پایه تخصص
	عدم وجود اعتماد به نفس کافی در محیط کار
بی بصیرتی	عدم وجود عزت نفس کافی در محیط کار
	عدم وجود اعتماد کافی به سایر همکاران در محیط کار
عدم آگاهی از روابط سازنده	عدم وجود باور قلبی به اهمیت اصول اخلاقی حرفه‌ای در سازمان
	عدم بهره مندی از بینش دقیق و روشن در فرایند مدیریتی
	عدم برخورداری از ادراک صحیح و عمیق در فرایند مدیریتی
	عدم آگاهی مدیران از آداب معاشرت در فضای سازمانی
عدم آشنایی با سازمان	عدم آگاهی مدیران در زمینه چگونگی ارتباط گیری با سایرین
	عدم آگاهی مدیران از نحوه رفتار مناسب در فضای ورزشی
	عدم آگاهی مدیران در زمینه چگونگی روابط بین الملل
	عدم آگاهی مدیران در زمینه اصول اخلاقی حرفه‌ای در روابط سازمانی
عدم آشنایی با سازمان	عدم آشنایی مدیران از پیامدهای رفتارهای غیر اخلاقی در روابط سازمانی
	عدم آشنایی مدیر با ساختار سازمانی مربوطه
	عدم آشنایی مدیر با فرهنگ سازمانی مربوطه
	عدم آشنایی مدیر با قوانین و مقررات سازمانی مربوطه
عدم آشنایی با سازمان	عدم آشنایی مدیر با افراد درون سازمان مربوطه
	عدم آشنایی برخی مدیران از فضای خاص سازمان های ورزش

محیط کار، تحویلی نگری، سبک‌های مدیریتی نامناسب، عدم وجود برنامه‌ریزی، سیاست‌زدگی، بی‌اعتمادی، بی‌بصیرتی، عدم آگاهی از روابط سازنده، عدم آشنایی با سازمان، ترویج بی‌اخلاقی، بی‌اخلاقی در تعاملات سازمانی، بی‌اهمیتی به اخلاق‌مداری و قضاوت‌های غیراخلاقی) از موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی به شمار می‌روند.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر و با در نظر گرفتن آنچه تا کنون در قالب پیشینه‌های تحقیق بیان گردید، شاخص‌های استخراج شده در مورد موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی با سایر نتایج پژوهش‌های مطرح شده مانند دیناروند (۱۳۹۵)، بیگی‌نیا و فاطمی (۱۳۹۳)، سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، عباس‌زاده واقفی و همکاران (۱۳۹۶)، کوک پراجک چات و سومرتقول (۲۰۱۷)، اکسیگلو و همکاران (۲۰۱۵) و مور (۲۰۰۸) همسو و همخوان بوده است. به عبارت دیگر هر یک از تحقیقات فوق‌الذکر به بخشی از شاخص‌های شناسایی شده در زمینه موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی اشاره نموده‌اند. (۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵).

تحلیل‌های صورت گرفته بر روی داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که وجود فسادهای متنوع به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. امروزه فساد که به معنای سوء استفاده از قدرت عمومی یا حکومت در جهت منافع فردی، گروهی یا طبقاتی است (۲۹) در سازمان‌ها و به شکل‌های متنوع آن (انواع فسادهای اخلاقی، مالی، اداری و اجتماعی) به یک معضل اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی تبدیل شده است که بستر آن، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است و به ویژه در کشورهای در حال توسعه، به عنوان یکی از مهمترین موانع پیشرفت سازمانی شناخته شده که صدمات جبران‌ناپذیری را به دنبال داشته است. با توجه به اهمیت مشکلات و خطرات حاصل از فسادهای درون سازمان‌ها برای ثبات و امنیت جامعه و نهادها و حفظ ارزش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای و مهم‌تر از همه حاکمیت قانون، مبارزه با فساد از اهمیت زیادی برخوردار است. آنچه در تمامی تعاریف از فساد درون سازمان‌ها مشترک می‌باشد، نوعی هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری و سازمانی است و از این رو فساد و تعریف آن تابعی از هنجارهای مورد قبول در هر جامعه و فرهنگ می‌باشد و هر آنچه که شکسته یا نقض می‌شود، می‌تواند یک «شیوه رفتار اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری» باشد، بنابراین می‌توان گفت فساد یکی از مظاهر رفتارهای ضداخلاقی، فرهنگی و اجتماعی است. نظام سازمانی فاسد، با مصروف داشتن منابع مالی مختص به توسعه جامعه، به‌مثابه باتالاقی عمل

### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که ۱۹ مقوله شامل (وجود فسادهای متنوع، رفتارهای ضداخلاقی سازمانی، رفتارهای ضداخلاقی فردی، مشکلات ناشی از شغل، عدم ثبات کاری و رفتاری، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع قانونی و اداری

می کند که منابع را در خودش فرو می برد.

از سوی دیگر تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها نشان داده است که رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی و فردی نیز به عنوان یکی از مقوله های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی شناخته شده است. رفتارهای ضد اخلاقی را در سازمان به عنوان رفتار سیاسی می نامند، یعنی رفتارهایی که انجام آن ها در سازمان به طور رسمی ضرورتی ندارند، اما در امر توزیع پاداش و تخصیص منابع اعمال نفوذ می کنند و برای کسب قدرت یک فرد یا گروه قدرت طلب بکار می روند. به عبارت ساده تر، رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی رفتارهایی غیررسمی، تنگ نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان، آن را مجاز نمی داند. در این میان بعضی عوامل مانند ویژگی های فردی، فرهنگ سازمانی و یا شرایط محیطی و جو سازمانی در بروز رفتارهای ضد اخلاقی نقش مهمی را ایفا می کنند. رفتارهایی مانند پارتی بازی، باندبازی، رانت و لابی گری در محیط کار، وجود آداب و رفتارها و رویه های نادرست اخلاقی موجود در سازمان، ارائه نمایش های دروغین در قالب آمارهای سازمانی و گسترش روحیه فریب کاری در محیط کاری و بسیاری موارد دیگر جزو رفتارهای ضد اخلاقی را در سازمان به حساب می آیند. در این میان یک مدیر اثربخش باید ماهیت سیاسی سازمان خود را بپذیرد و راهبردهای مناسبی را برای پیش بینی و کنترل رفتارهای ضد اخلاقی در سازمان تدوین و تنظیم نماید، از اینرو امروزه سازمان ها نیازمند مدلی هستند تا بتوانند بر مبنای رعایت اصول اخلاق حرفه ای، ضمن اجرای نظریه های عدالت سازمانی، نحوه کنترل مناسب را از رفتارهای سیاسی تعیین و معرفی کنند.

نقش منفی رفتارهای ضد اخلاقی مدیران مانند ویژگی های اخلاقی خود برترینی، خودمحوری، ظاهر بینی، خودرایی بودن، از خود بیگانگی، ریا و تزویر در ظاهر و کلام، فردگرایی و بی اخلاقی هایی از این دست در محیط کار، بر کیفیت کاری کارکنان درون سازمان ها موثر بوده و همگی می توانند همانند دیگر عوامل فشارزای شغلی تاثیرات ناخوشایندی در محیط کار به همراه داشته باشند. به عبارت دیگر مدیری که خود تعهد و الزامی برای رعایت رفتارهای اخلاقی ندارد، نمی تواند در تعاملات، برنامه ریزی ها و تصمیم گیری های سازمانی به درستی عمل کرده و به شرایط روانی، اجتماعی و شغلی کارکنان اهمیت دهد. به علاوه نقش منفی رفتارهای ضد اخلاقی مدیران مانند ویژگی های اخلاقی خود برترینی، خودمحوری، ظاهر بینی، خودرایی بودن، از خود بیگانگی، ریا و تزویر در ظاهر و کلام، فردگرایی و بی اخلاقی هایی از این دست در محیط کار، بر کیفیت کاری کارکنان درون سازمان ها موثر بوده و همگی می توانند همانند دیگر عوامل فشارزای شغلی تاثیرات ناخوشایندی در محیط کار به همراه داشته

باشند. به عبارت دیگر مدیری که خود تعهد و الزامی برای رعایت رفتارهای اخلاقی ندارد، نمی تواند در تعاملات، برنامه ریزی ها و تصمیم گیری های سازمانی به درستی عمل کرده و به شرایط روانی، اجتماعی و شغلی کارکنان اهمیت دهد. به علاوه رفتارهای ضد اخلاقی مدیر از سوی کارکنان به عنوان شاخصی از بی توجهی و عدم مراقبت سازمانی نگریسته شده و بدین وسیله زمینه را برای تضعیف دستیابی سازمان به اهداف از پیش تعیین شده در یک چارچوب اخلاق حرفه ای فراهم می آورد که آثار مخرب آن متوجه مدیر، کارکنان و مشتریان شده چه بسا به نابودی سازمان نیز بینجامد.

همچنین تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها نشان داده است که مشکلات ناشی از شغل و عدم ثبات کاری و رفتاری نیز به عنوان یکی از مقوله های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی شناخته شده است. مشکلات ناشی از شغل مانند وجود نارضایتی های شغلی، عدم وجود امنیت شغلی، بی توجهی به نیازهای معیشتی و غیر معیشتی افراد درون سازمان و مواردی از این دست اگر چه در ابتدای امر موجب کاهش کارایی و اثربخشی و افزایش هزینه های سازمانی می گردد، اما تداوم آن سست شدن تعهدات فرد نسبت به ارزش ها، هنجارها، اصول اخلاقی، اهداف سازمانی و اعتماد اجتماعی را به همراه خواهد داشت، زیرا تداوم تعهد فرد به سازمان ریشه در رضایت از خود، سازمان و جامعه دارد. این در حالی است که اگر ارزیابی فرد از شغل مورد نظر منفی باشد، این حس نارضایتی در رفتارها و خلقیات او نیز تاثیرات مخربی بر جای خواهد گذاشت، زیرا رضایت شغلی واکنش عاطفی فرد نسبت به شغل خود است که ناشی از مقایسه نتایج شغل با آن چیزی است که انتظارش را دارد.

عدم ثبات کاری و رفتاری برخی مدیران می تواند مشکلات عدیده ای را در سازمان به وجود آورد. افرادی که دچار عدم ثبات شخصیتی و عدم ثبات رفتاری هستند با بی ثباتی فوق العاده در احساسات و رفتارهایشان مواجه می باشند و هیچ ویژگی به صورت دائمی در آنان دیده نمی شود. چنین افرادی ممکن است در یک موقعیت، فردی را به عنوان مهم ترین فرد در زندگی و یا محیط کار در نظر بگیرند و در موقعیت دیگر به عنوان ناکارآمدترین و بی ارزش ترین شخص تشخیص دهند. در حقیقت، نقطه تعادلی در زندگی شخصی و کاری آن ها وجود ندارد. چنین افرادی عموماً در موقعیت مدیر از ثبات رویه در امر مدیریت نیز برخوردار نیستند، به نحوی که گاهی به دلیل فشار از بالا و یا گاهی فشار از پایین و در برخی مواقع با هدف پیاده سازی تفکرات و ایده های شخصی خود و تنها با در نظر گرفتن فلسفه خود، دست به تغییرات اساسی در شیوه های کاری و مدیریتی در سازمان می زنند که اگر چه ممکن است در برخی موارد موفقیت آمیز نیز باشد، اما در هر حال بی ثباتی بیش از اندازه چه در رفتار و چه در رویه های

مجموعه باورهای اخلاقی که در منشور اخلاقی سازمان آمده است. سازمان اخلاقی، سازمانی است که سبک زندگی و تعاملش با محیط و حیات گروهی اعضای آن در همه لحظه‌ها، اخلاقی باشد.

همینطور تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که تحویلی‌نگری به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. تحویلی‌نگری عمده‌ترین مانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها شمرده می‌شود، زیرا تحویلی‌نگری، نگرشی یک بعدی و تقلیل یک پدیده چندوجهی به موضوعی یک وجهی است. اگر مدیریت یک سازمان از دام تحویلی‌نگری نرهد، احتمالاً بر اساس سابقه و علاقه تحصیلی خود، به عنوان مثال تنها به فناوری در سازمان تاکید می‌کند و با نگرش یک بعدی، تنها واحدهای خاصی از سازمان را می‌بیند و به آن‌ها توجه می‌کند و از سایر واحدها غفلت می‌ورزد. به عبارت دیگر تحویلی‌نگری در سازمان باعث رشد سرطانی یک جنبه و یک ضلع و رکود دیگر جنبه‌ها و اضلاع می‌شود. بویژه اگر افرادی که بر کرسی‌های تصمیم‌گیری راهبردی سازمان تکیه زده‌اند، چنین نگرشی داشته باشند، وضع بسیار خطرناک خواهد شد. به نحویکه داشتن تفکر تحویلی‌نگری باعث تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی در حل مشکلات اخلاقی سازمان می‌شود. لازم به ذکر است که تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل نیز نوعی تحویلی‌نگری است، در حالی که اخلاق حرفه‌ای فراتر و فراگیرتر از اخلاق کار است و مرامنامه اخلاقی را نباید تنها به روابط عمومی و یا مدیریت منابع انسانی سپرد. در این میان تحویل منشور چندوجهی اخلاق سازمان به چند کد اخلاقی و چند شعار کلی و غیرعملیاتی که به در و دیوار زده می‌شود و تحویل اخلاق حرفه‌ای به مشتری‌مداری نیز از دیگر انواع تحویلی‌نگری در سازمان است، زیرا تحویل منشور اخلاق سازمان به تنها یک ضلع آن است.

از طرف دیگر تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که سبک‌های مدیریتی نامناسب و عدم وجود برنامه‌ریزی به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. مدیران در هر سطحی که باشند و در هر نوع سازمانی که فعالیت کنند، باید به مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی مجهز شوند تا بتوانند در نیل به اهداف تعیین شده، سازمان را یاری رسانند. با وجود اینکه همه مدیران امر رهبری و هدایت گروهی را برای رسیدن به اهدافی معین بر عهده دارند، اما این روند را با شیوه‌های مختلفی ممکن است پیش ببرند که هر یک از این شیوه‌ها به عنوان یک سبک مدیریتی خاص طبقه‌بندی می‌شوند. به عبارت دیگر هر مدیر دارای سبک رهبری خاصی است که معمولاً از ترکیب ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های اکسپاتی او شکل می‌گیرد، یعنی تجارب و درس‌هایی که در طول زندگی کاری خود آموخته است. اما امروزه بسیاری از مشکلات سازمان‌ها نظیر ضعف ارتباطات، عدم

مدیریتی می‌تواند مشکلات خاص خود را به همراه داشته باشد که از آن جمله می‌توان به تضعیف روحیه کارکنان، کاهش امنیت شغلی و عدم احساس مسئولیت و پاسخگویی و تعهد اشاره کرد.

به علاوه تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که موانع فیزیکی و روانی محیط کار و موانع قانونی و اداری محیط کار به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. ارتقای سلامت در محیط کار چه از جنبه فیزیکی و محیطی و چه از بعد روانی و ذهنی موجب کاهش هزینه‌ها و رفتارهای ناسالم و غیراخلاقی در سازمان می‌شود. به نحویکه در دهه‌های اخیر، رویکردها از سوی عوامل خطر فردی و ایمنی محیط کار و کنترل عوامل زیان‌آور فیزیکی به سمت محیط‌های ارتقا دهنده سلامت تغییر جهت داده است. بدین معنا که آثار تعیین کننده‌های اخلاقی، روانی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بر سلامت کارکنان، مدیران، خانواده‌ها و جامعه مدنظر قرار گرفته و افراد و گروه‌ها به عنوان عاملین فعال برای ایجاد تغییر در محیط و سیاست‌های حاکم شناسایی شده‌اند تا جایی که به نقل از فیض (۱۳۹۷) آمده است که اخلاق حرفه‌ای حکم می‌کند که هیچ‌کس نباید به دیگری زیان برساند - چه زیان فیزیکی و چه زیان روانی - و هیچ ضرری نباید جبران نشده باقی بماند و سایر قواعد و احکام وسایل فنی برای تحقق بخشیدن به این آرمان هستند (۳۰).

بر اساس این رویکرد، ایجاد این نوع محیط‌ها، از مسئولیت تمام ذینفعان به ویژه مدیران سازمان‌ها به شمار می‌رود. در محیط‌های کار ارتقا دهنده سلامت، مدیران و کارکنان در فرایند بهبود مستمر با یکدیگر همکاری و تعامل دارند و در راستای حفاظت و ارتقای اصول اخلاق حرفه‌ای قدم برمی‌دارند.

مسائل قانونی و حقوقی ناظر بر حقوق قراردادی است، اما اخلاق ناظر به حقوق طبیعی مانند حق داشتن امنیت، آزادی، آگاهی و... است، از اینرو دایره اخلاق شمول بیشتری دارد. اخلاق، قانون غیر مدون است و قانون، اخلاق از جایی شروع می‌شود که قانون پایان می‌پذیرد. نسبت مسائل قانونی و حقوقی و اخلاق عمومی و خصوصی من وجه است، به این معنی که ممکن است رفتاری قانونی باشد، اما اخلاقی نباشد. به عنوان مثال رانندگی از سمت راست قانونی و الزامی و قراردادی است، اما اخلاقی نیست و یا دروغ گفتن غیراخلاقی است، اما معمولاً منع قانونی ندارد و یا رفتار بد با ارباب و رجوع غیراخلاقی است، اما ظاهراً غیرقانونی نیست. بسیاری از رفتارهای غیراخلاقی به سادگی به تور قانون صید نمی‌شوند، مانند تطمیع و رشوه‌خواری، گمراه کردن همکاران و... بدین ترتیب وجود موانع قانونی و حقوقی می‌تواند در مورد رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارای ضعف‌هایی باشد به علاوه آنکه بخش مهمی از رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به ساختارهای آنان بر می‌گردد، یعنی اخلاقی بودن یک سازمان، به سبک خاصی از زندگی آن سازمان اشاره دارد، نه به



می‌گردد. این در حالی است که شواهدها نشان می‌دهند که اغلب سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های بزرگ و پیچیده به دلیل وجود مراکز رسمی و غیررسمی قدرت سیاسی، استقلال زیادی در کار ندارند و غالب تصمیمات کلان در نهادهای رسمی و غیررسمی دارای قدرت سیاسی و اقتصادی صورت می‌گیرد و گاهی به نظر می‌رسد که مدیران چنین سازمان‌هایی تنها در کسوت یک تدارکاتچی ایفای نقش می‌کنند. با این تفاسیر تغییرات و مداخلات سیاسی بیش از آنکه مبتنی بر رویکردهای علمی، شایسته‌سالاری و منافع ملی باشند، ریشه در زمینه‌های ایدئولوژیک دارند. از اینرو گمان می‌رود سر منشا بسیاری از کژروی‌ها و مشکلات سازمانی و اخلاقی، سیاست‌زدگی در سازمان می‌باشد، بنابراین لازم است تا مدیران تلاش نمایند تا از اشکال مستقیم و غیرمستقیم کنترل حزبی یا جانبدارانه به دور باشند.

از سوی دیگر تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که بی‌اعتمادی و بی‌بصیرتی به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. ایجاد روابط بر پایه اعتماد بین همکاران کار راحتی نیست. دوست شدن با یکدیگر در محل کار، در عین سادگی بسیار مشکل است و به دست آوردن اعتماد و احترام همکاران زمان، تلاش و اندکی سختی می‌طلبد. گاهی اوقات با تمام کوششی که می‌شود، نمی‌توان اعتماد همکاران را به خوبی جلب کرد و ممکن است آن‌ها همیشه با شک و بدبینی به ما بنگرند. در همین راستا تقویت روحیه اعتماد در میان کارکنان یک سازمان یکی از مهمترین عوامل ایجاد یکپارچگی، پویایی و تحرک در محیط کار به شمار می‌آید، بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت، سازمانی که در بین کارکنانش اعتماد وجود دارد، معمولاً در پیشبرد اهدافش موفق‌تر است. به همین علت امروزه مدیران سازمان‌ها اغلب با این چالش روبه‌رو هستند که چگونه می‌توان در محیط کار اعتماد حاکم نمود. در این میان پایبندی به صداقت، مبادله دیدگاه‌ها و ارزش‌ها در سازمان، رعایت عدالت در بین کارکنان، اولویت اهداف مشترک بر اهداف فردی، منافع کل سازمان را بر منافع فردی ترجیح دادن و داشتن اعتماد به نفس و عزت نفس از جمله راهکارهایی است که می‌تواند موجب افزایش اعتماد سازمانی گردد و از طرف دیگر یکسان نبودن ادعا و عمل، تقدم منافع فردی بر منافع مشترک، جلوگیری از تبادل اطلاعات (حسب اطلاعات)، حقایق را وارونه جلوه دادن، جمود فکری و عدم بهره‌مندی از اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس برخی از خصوصیات و رفتارهایی هستند که سبب بی‌اعتمادی در سازمان می‌شوند.

اصطلاح بصیرت بطور کلی برای توصیف فردی بکار می‌رود که درک روشنی از آینده و اقدامات لازم برای رسیدن به موفقیت ندارد. در این میان برخورداری از بصیرت برای مدیران در سازمان‌ها به عنوان یکی

مقیاس‌پذیری، بی‌انگیزگی کارمندان و مشکلات اخلاقی درون سازمان‌ها، از ضعف مدیریت و انتخاب سبک‌های رهبری نامناسب ناشی می‌شود و مدیران اشتباه و سبک‌های مدیریتی غلط کارمندان را اذیت می‌کند و متأسفانه بیشتر مدیران، علاقه‌ای ندارند تا شیوه کار کردن و ارتباطات خود را تغییر دهند و این موضوع موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این در حالی است که بیش از ۲۵ سبک مدیریتی در سازمان‌ها وجود دارد که هر کدام می‌توانند در محیط مناسب موثر باشند، هر چند بعضی از سبک‌های مدیریتی به عنوان سبکی عالی یا بهترین سبک شناخته می‌شوند و مشاوران و مدیران ممکن است این سبک‌های مدیریتی را چیزی ایده‌آل بدانند، اما واقعیت این است که خوب و عالی بودن کاملاً بستگی به سازمان دارد.

هر سازمانی به عنوان بخشی از چرخه عمر خود به طور مداوم در چهار وظیفه اصلی مدیریت که شامل برنامه‌ریزی، رهبری، سازماندهی و کنترل می‌باشد، فعالیت می‌کند که مهمترین آن‌ها برنامه‌ریزی است. برنامه‌ریزی پایه اساسی همه توابع مدیریتی است که شامل ایجاد اهداف، رویکردها، قواعد و دستورالعمل‌هایی برای دستیابی به هدف مورد نظر می‌گردد، از اینرو برنامه‌ریزی یک رویکرد منطقی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. طبیعی است، سازمانی که از این بخش مهم در مدیریت بی توجه عبور کند و مدیریت را بدون برنامه از پیش تعیین شده و اصطلاحاً به روزمرگی پیش ببرد، علاوه بر آنکه بستر بسیاری از مشکلات سازمانی و اخلاقی را مهیا می‌سازد، بلکه ماهیت سازمان را به سوی نابودی می‌کشاند. این در حالی است که برنامه‌ریزی می‌تواند موجب جلوگیری از اشتباهات و لغزش‌های سازمانی و اخلاقی شود، از طرفی لغزش و خطا در سازمان زمانی رخ می‌دهد که سازمان بدون توجه به همه جوانب و بدون داشتن برنامه‌ای منسجم، اقدام به فعالیتی نماید، از اینرو برنامه‌ریزی به مدیران کمک می‌کند تا در مورد فعالیت‌های سازمان بررسی و تحقیق کافی و موثر داشته باشند تا جوانب مختلف و عواقب این فعالیت‌ها را پیش‌بینی کنند و بدینوسیله سازمان را از اشتباهات و لغزش‌های سازمانی و اخلاقی، مصون و محفوظ نگه دارد.

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که سیاست‌زدگی به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. سیاست‌زدگی سازمان‌ها که به دخالت غیرسازنده نظام‌های قدرت و سیاست در حوزه اداری یا دستگاه غیرسیاسی تعریف می‌شود، نه تنها از سوی دولت، بلکه از سوی نهادهای قدرت نامرئی نیز رقم می‌خورد که از هیچ قاعده روشنی برخوردار نیستند. در واقع سیاست‌زدگی جایگزینی معیارهای سیاسی به جای معیارهای مبتنی بر شایستگی در گزینش، ابقاء، ترفیع، پرداخت پاداش و انتظام بخشی به کارمندان یک سازمان تلقی

تحولات جدید و حتی رفتار و عملکرد کاری و اخلاقی کارکنان سازمان‌ها می‌شود و عدم توجه به شناخت منجر به عدم آمادگی برای مواجهه و هماهنگی با تغییرات آینده شده و در نتیجه تحولات و تغییرات موجود صرفاً با نگرشی تک بعدی تفسیر می‌شود.

به علاوه تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که ترویج بی‌اخلاقی و بی‌اخلاقی در تعاملات سازمانی به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. هر چند هنوز صاحب‌نظران مسائل اخلاقی حرفه‌ای در شناسایی بحران جدیدی به نام اخلاقی‌گریزی و ترویج بی‌اخلاقی یک صدا نشده‌اند، اما همه از وضعیت اخلاقی‌گرایی ناراضی‌اند. گسترش روز افزون آمار و ارقام انواع فسادهای سازمانی، ترویج الگوی اخلاقی نادرست از سوی برخی افراد درون سازمان، گسترش رفتارهای ضداخلاقی در میان افراد سازمان، تبدیل شدن ضدارزش‌ها به ارزش‌ها در محیط کار، عدم توجه به اخلاقیات در محیط کار، موجه تلقی نمودن رابطه به جای ضابطه در محیط کار و به علاوه عدم توجه به اخلاقیات در جامعه و ضداخلاقی دانستن جامعه و مردم با هدف توجیه رفتارهای غیراخلاقی و مواردی از این دست فرصت سکوت را از صاحب‌نظران گرفته است. بی‌تردید این بی‌اخلاقی را نمی‌توان منحصر به ثمرات جامعه مدرن و گسترش تکنولوژی‌های ارتباطی دانست، بخشی از این اخلاقی‌گریزی ناشی از نادیده گرفتن ارزش‌های دینی در جامعه و عدم تلاش برای نهادینه کردن آن‌ها در افراد است. بدین ترتیب اینگونه به نظر می‌رسد که وقتی بی‌اخلاقی در میان افراد یک سازمان ترویج شده و گسترش یابد، به نحویکه ضدارزش‌ها به ارزش تبدیل شوند، دیگر انجام آن منافعی با آرمان و اعتقاد مردم ندارد، زیرا این کار تبدیل به ارزش شده و دیگر ضدارزش محسوب نمی‌شود، با این روند پایه‌های اخلاقی درون سازمان‌ها فرو ریخته و مدیریت نمی‌تواند به شکلی صحیح کشتی تحت رهبری خود را به سر منزل مقصود برساند.

علم اخلاق حرفه‌ای در مفهوم جدید، تکالیفی را مطرح می‌نماید که به نحوه ارتباط فرد با خودش و دیگران مرتبط می‌باشد. به بیان دیگر اصول اخلاق حرفه‌ای، ناظر بر رفتار ارتباطی افراد است. در همین راستا فرد می‌تواند یک رابطه درون شخصی با خودش داشته باشد که این رابطه در واقع با نحوه عملکرد اخلاق به مفهوم سنتی مشترک است و در آن فرد به تهذیب و تزکیه نفس می‌پردازد، ولی در این مفهوم فرد به تنهایی و بدون در نظر گرفتن دیگران به خود نمی‌پردازد، بلکه رابطه او با دیگران در زندگی اجتماعی بر نحوه رفتار او با خودش یا اخلاق فردی او تأثیرگذار است. در این معنا رفتار فردی او رفتاری است که همسو و مکمل رفتار ارتباطی‌اش است و این مطالب گویای رابطه دوجانبه بین اخلاق و ارتباطات است. این در حالی است که عدم توجه مدیران به اصول اخلاق حرفه‌ای در تعاملات فردی و گروهی و عدم وجود تعاملات سازنده با عوامل درونی و بیرونی سازمان

از اجزای اساسی رهبری کارآمد شناخته شده است تا جاییکه صاحب‌نظران معتقدند که پرچم مدیریت و فرماندهی را بدوش نمی‌کشد، مگر کسی که صاحب بصیرت و آگاه به موانع و مسائل باشد. در همین راستا فردی می‌تواند مدیر باشد که با استفاده از ابزارهای موجود و برنامه‌ریزی مناسب، مجموعه‌ای را به اهداف از قبل تعیین شده خود برساند، از اینرو برای اینکه برنامه‌ریزی‌ها در سازمان با موفقیت انجام شود، مدیر باید دارای بینش و درک دقیق و روشن از محیط درون و بیرون خود داشته باشد. دوراندیشی و همچنین آینده‌نگری مدیر به پیشبرد اهداف سازمان خواهد انجامید.

همچنین تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نشان داده است که عدم آگاهی از روابط سازنده و عدم آشنایی با سازمان به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناخته شده است. وجود موانع بر سر راه ارتباطات سازنده سازمانی در همه سازمان‌ها شایع است. این در حالی است که ارتباطات بد و غیرسازنده نه تنها فرهنگ کاری و اخلاقی ناخوشایندی در سازمان ایجاد می‌کند، بلکه مانع تولید سازنده یک سازمان می‌شود. با این وجود، بسیاری از مدیران از چگونگی ایجاد روابط سازنده در سازمان به اندازه کافی آگاهی نداشته و آن را در اولویت کاری خود قرار نمی‌دهند. آن‌ها از موانع ارتباط سازنده در سازمان غافل‌اند و بیشتر زمان و انرژی خود را بر روی مسائل مالی سازمان معطوف می‌دارند. اما صاحب‌نظران معتقدند که قدرت برقراری روابط با دیگران و داشتن رفتار مطلوب و چگونگی ارتباطی که یک مدیر با دیگران دارد، از تمام دانش و مهارت‌های او مهم‌تر و ارزشمندتر است. از اینرو لازم است تا مدیران سازمان‌ها از آداب معاشرت در فضای سازمانی، چگونگی ارتباط‌گیری با سایرین، چگونگی روابط بین‌الملل و اصول اخلاقی حرفه‌ای در روابط سازمانی به اندازه کافی آگاه داشته و از پیامدهای رفتارهای غیراخلاقی در روابط سازمانی به شدت اجتناب ورزند، زیرا موفقیت هر مدیر بستگی به برقراری رابطه مناسب او با سایر افراد دارد. یکی از اصلی‌ترین مفاهیم در مدیریت سازمان‌ها آگاهی و شناخت از ساختار و ماهیت سازمان مورد نظر می‌باشد، زیرا صاحب‌نظران علوم رفتاری معتقدند در پس هر رفتاری، شناختی و آگاهی وجود دارد که رفتار از آن بارور می‌شود، لذا به منظور ایجاد تغییرات رفتاری و اخلاقی در سازمان لازم است تا مدیریت شناخت درستی از ساختار، فرهنگ، قوانین و مقررات و حتی ویژگی‌های فردی و شخصیتی کارکنان آن و اصول اخلاق حرفه‌ای حاکم بر سازمان داشته باشد تا بتواند بهترین برنامه‌ریزی و تصمیمات را در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده اتخاذ نماید. به همین خاطر است که مدیران سازمان‌ها با توانایی فکری و مفهومی بالا سعی دارند، با در اختیار داشتن اطلاعات مورد نیاز و شناخت کافی و وافی از سازمان در جهت ایجاد تغییرات مثبت و سازنده گام بردارند، زیرا توانمندی‌های فکری و مفهومی در قالب آگاهی از ماهیت سازمان باعث افزایش قابلیت مدیریتی در اداره

قابل قبول نباشد. تصمیم گیری در مورد درست و یا غلط بودن قضاوت های انجام شده، عنصر حیاتی در مرحله قضاوت اخلاقی است، زیرا اگر افراد انتخاب اخلاقی واقعی از درست و نادرست نداشته باشند، قضاوت های آنان نمی تواند به عنوان اخلاقی توضیح داده شود، به همین دلیل است که گفته می شود مسئولیت پاسخگویی از طریق بهبود کیفیت قضاوت های اخلاقی، عملکرد افراد را بهبود می بخشد. بنابراین از آنجا که قضاوت های و نوع تصمیم گیری مدیران در تامین منافع ذینفعان سازمان و رعایت عدالت و انصاف در گزارش های آن ها بسیار حائز اهمیت می باشد، مدیران باید تلاش نمایند تا از قضاوت های نادرست و گمراه کننده و تبعیض آمیز به شدت پرهیز نمایند و نقش ملاحظه های اخلاقی را در شکل گیری قضاوت های صحیح و اخلاق مدارانه با اهمیت بیندارند تا موجبات بهینگی تصمیمات اتخاذ شده را فراهم آورند.

به طور کلی می توان دریافت که یکی از مهمترین عوامل ضعف در سازمان های ورزشی به غفلت از رعایت اخلاق حرفه ای بر میگردد و این در حالی است که رعایت اخلاق حرفه ای به طور ویژه از سوی مدیران سازمان ها می تواند تاثیرات مستقیمی بر رفتار کارکنان داشته باشد و نهایتاً به ارائه خدمات بهتر و بهره وری بالاتر بیانجامد. اما در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی به دلیل وجود موانع گوناگون فردی، محیطی و سازمانی همگام با تحولات دنیای مدرن و گذر از الگوهای اخلاق سنتی، نگرانی های زیادی را برای سازمان ها به وجود آورده است. در واقع سقوط معیارهای اخلاقی در اثر کم رنگ شدن مسائل اعتقادی، جذابیت های مادی، تسلط الگوهای منفعت طلبانه فردی، رواج نگاه غیراخلاقی، عدم شناخت و آگاهی همه جانبه نسبت به سازمان، موانع مدیریتی، شغلی و رفتاری و مواردی از این دست - که به تفصیل به همه آن ها در متن مقاله پرداخته شده است - مانع از رشد اخلاق حرفه ای مدیران سازمان ها خاصه سازمان های ورزشی شده و میزان تعهد و مسئولیت پذیری را به حداقل ممکن تقلیل داده است. در این میان اولین گام در دستیابی به مدیران سازمان هایی اخلاق مدار شناسایی و درک صحیح از مفهوم اخلاق و موانع موجود می باشد، زیرا شناخت موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی موجب می گردد تا تصمیم گیران سازمانی دید بهتری پیدا کرده و با بینش بیشتر نسبت به کاهش اثر یا حذف این موانع اقدام نمایند.

می تواند بحران های گوناگون سازمانی و اخلاقی را به همراه داشته باشد. در این میان اصل اساسی معنویت که باید زمینه همه تصمیمات اخلاقی شود، این است که مدیران باید همانطور با دیگران رفتار کنند که دوست دارند با خودشان رفتار شود. اگر مدیران با خود و دیگران همانطور که اصول اخلاقی بیان می کند با احترام رفتار کنند، معنایی که در زندگی و در خلال کنش ها و واکنش هایشان خواهند یافت، بسیار مثبت و ارزشمند خواهد بود.

و نهایتاً تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها نشان داده است که بی اهمیتی به اخلاق مداری و قضاوت های غیراخلاقی به عنوان یکی از مقوله های فرعی موانع توسعه اخلاق حرفه ای مدیران سازمان های ورزشی شناخته شده است. عدم توجه به اخلاق حرفه ای، حیات سازمان ها را بی معنا و پوچ و انسان را دچار سردرگمی و سرگشتگی کرده است. ضعف جلوه دادن اخلاق در سازمان و بی اهمیتی به افرادی که به اصول اخلاق حرفه ای پایبندند، منجر به اخلاق ستیزی می شود، زیرا اخلاق نیازمند پشتوانه درونی و بیرونی می باشد و اگر از این پشتوانه ها بهره مند نگردد، استحکام و پایداری خود را از دست خواهد داد و در چنین شرایطی هم فرد، هم سازمان و هم جامعه به انحطاط کشیده خواهد شد. به عبارت دیگر عدم ارزشمند شمردن رعایت اصول اخلاق حرفه ای در نگاه عموم، هم به دلیل نقشی که در تضعیف اخلاق و معنویت دارد و هم به دلیل نقشی که در بی معنا سازی حیات سازمانی دارد و علاوه بر آن به دلیل تاثیر آن در فطرت ستیزی، انسان ها و جوامع را دچار بحران می کند. از اینرو مدیران برای بقای سازمان ها باید علاوه بر اینکه مراقب اظهار نظر ها، طرح دیدگاه ها و رفتارهای خود هستند، افرادی را که به لحاظ اخلاقی دچار نقص و کمبود هستند را نیز مورد نظارت همیشگی قرار دهند، چون بی توجهی به موازین و شاخصه های اخلاق حرفه ای و رواج بی اخلاقی در سازمان، موجبات بدبینی و بی اعتمادی افراد درون و بیرون سازمان را فراهم می آورد. افراد در یک سازمان هر روزه قضاوت های زیادی را انجام می دهند که برخی از آن ها با مسائل و یا معضلات اخلاقی نسبت دارند. بنابراین قضاوت ها اغلب در معرض ریسک و استرس قرار دارند. در این میان قضاوت های اخلاقی به عنوان هر تصمیمی که ممکن است به سود یا ضرر دیگران باشد و یا حقوقی را بر برخی از افراد اعمال کند، در حالیکه حقوق دیگران را انکار کند، تعریف می شود و در نقطه مقابل قضاوت های غیراخلاقی را به عنوان تصمیمی معرفی می کنند که هم از نظر قانونی و هم از نظر وجدانی برای بخش بزرگی از جامعه

## Reference

1. Abbaszadeh Vaghefi SH.A, Delkxah J, Forozandeh Dehkordi L.A. Identification of native causes of corruption: case study of Tehran municipality. Journal of audit knowledge. 2017; 17(68): 5-40. [Persian]

2. Amiri A.N, Hemmati M, Mobini M. Professional ethics, a necessity for the organization. Dept. of reflection of the seminary, department of ethical education. 2013; 1-9. [Persian]
3. Bagheri H, Salehi M, Hajizadeh M. Professional ethics in management. Journal of ethics research journal. 2010; 3(7-8): 9-28. [Persian]
4. Bergen Henegouwen G.J. Professional code and ethics for training Amsterdam. Journal of european industrial training. 2012; 20(4): 22-30.
5. Beygi Niya A, Fatemi S.M. An analysis of barriers to the growth of professional ethics in organizations using the dematel technique (case study: Iranian mineral processing and processing company). International conference on research in behavioral science. Tehran. 2014; 1-15. [Persian]
6. Bowden P. Ethics across the organizational spectrum. Journal of research in ethical issues in organizations. 2015; 14(5): 93-119.
7. Brown M.E, Mitchell M. Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. Journal of business ethics quarterly. 2010; 20(4): 583-616.
8. Chokprajakchat S, Sumretphol N. Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. Journal of social sciences. 2017; 38(2): 129-135.
9. Chum J, Shin Y, Choi J.N, Kim M.S. How does corporate ethics contribute to firm financial performance? the mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal of management. 2013; 39(4): 853-877.
10. Dinaravand B. Professional ethics (barriers and solutions). National conference on science and professional ethics at Allameh Tabatabai (ra) school. Tehran. 2016; 1-20. [Persian]
11. Eksioglu S, Beyza Mercan Sezer H, Gozalan Cicek F. Ethics committees in Turkish universities. Journal of procedia - social and behavioral sciences. 2015; 174(21): 2882- 2890.
12. Feiz Z. Sporting behavior and moral responsibility, civil rights of both athletes and lawyers. Journal of organizational behavior management in sport studies. 2018; 5(2): 105-116. [Persian]
13. Fuchs M, Schalljo M. Western' professional ethics challenged by foreign acquisitions: German managers' patterns of interpretation surrounding Chinese and Indian investors. journal of homepage Geoforum. 2016; 75(11): 20-28.
14. Ghaemi M, Shariatmadari M. The relationship of professional ethics with trust among faculty members. Journal of ethics in science and technology. 2017; 12(4): 1-10. [Persian]
15. Golverdi M, Bayat T. Study of the Components of Professional Ethics in Value System. journal of Strategy. 2010; 3(5): 197-218. [Persian]
16. Hardin M, Zhong B. Sports reporters attitudes about ethics vary based on beat Newspaper. Journal of research. 2010; 31(2): 6-19.
17. Khayyat Moghaddam S, Tabatabay Nasab S.M. Components of Professional Ethics in Management. Journal of ethics in science and technology. 2016; 11(1): 127-136. [Persian]
18. Lescroart M, Brown M. The relationship between ethical and abusive coaching behaviors and student-athlete well-being. Journal of sport, exercise, and performance psychology. 2015; 4(1): 36-49.
19. Mehrabi GH, Sajadi S.N, Jalali Farahani M. Determination of the Evaluative Indicators Dedicated to Managers' Behavior for Appropriate Governance in Sports Federations. Journal of organizational behavior management in sport studies. 2019; 5(20): 19-30. [Persian]
20. Moore C. Moral disengagement in processes of organizational corruption. Journal of business ethics. 2008; 80(1): 129-139.
21. Nasr Esfahani M, Nasr Esfahani A. Meritocracy in management of community with an emphasis on Imam Ali's political thoughts. Journal of political knowledge. 2010; 2(2): 141-160. [Persian]
22. Niyaz Azari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahrodi Z. The relationship between professional ethics and organizational commitment. Journal of nursing care research center, iran university of medical sciences. 2014; 27(87): 34-42. [Persian]
23. Patterson P, Wilkins L. Media ethics, issues and cases. 8th ed, New York: McGraw-Hill Education. 2008.
24. Radmard S. Investigating the impact of professional ethics of managers on the safeguarding of human rights. Journal of management, economics and accounting. 2017; 5(2): 125-134.

[Persian]

25. Sadeghi Y, Khanifar H. Breaking the ethical norms in the management of organizations in the Alavi management scale. *Journal of Islam and management*. 2015; 4(7): 65-90. [Persian]
26. Salimi M. Providing Professional Ethics Development Model for Sport Organizations. *Journal of ethics in science and Technology*. 2017; 12(1): 49-61. [Persian]
27. Shavaran S.H.R. Predicting the Impact of Managers' Ethical and Spiritual Behaviors on the Establishing Transformational Leadership at the University of Isfahan. *Journal of new educational approaches*. 2014; 9(2): 141-160. [Persian]
28. Soltan Hoseini M, Salimi M, Ghasemi H, Torkiyan Valashani S. Using AHP method to rank obstacles to improving professional ethics in sport media. *Journal of sport management*. 2013; 5(3): 137-159. [Persian]
29. Whelan J.P. Ethics in sport and exercise psychology, In: Van Raalte JL & Brewer BW (Eds.). *Exploring sport and exercise psychology* Washington DC: American psychological association. 2014; 1-12.
30. Yang C, Ding G, Lo K.W. Ethical leadership and multidimensional organizational citizenship behaviors: the mediating effects of self-efficacy, respect, and leader-member exchange. *Journal of group & organization management*. 2016; 41(3): 344-357.

