

رابطه هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان پایه فوتبال تهران

مصطفی حمیدی^۱

محمد خیبری^۲

حسن رهبان‌فرد^۳

حسن غرایاق زندی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۹

شناسایی عوامل مؤثر بر رعایت ارزش‌های اخلاقی توسط بازیکنان و مربیان در رویدادهای کوچک و بزرگ ورزشی از اهمیت خاصی برخوردار است. از این رو، هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان پایه فوتبال تهران بود. این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. آزمودنی‌های این پژوهش را کلیه سرمربیان لیگ برتر رده امید، جوانان، نوجوانان و نونهالان در فوتبال تهران (آسیا ویزن) در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دادند که برابر با ۶۲ نفر بودند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه استاندارد تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی کسول (۲۰۰۳) و پرسشنامه هوش هیجانی در ورزش لان و همکاران (۲۰۰۹) با روایی و پایایی مناسب بودند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد بین تمامی خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد هوش هیجانی و خرده‌مقیاس‌های خودتنظیمی و خوش‌بینی قادر به پیش‌بینی تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان می‌باشند.

واژگان کلیدی: اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاقی، هوش هیجانی، مربیان پایه و فوتبال تهران

E-mail: Mostafahamidi@ut.ac.ir

^۱ کارشناسی ارشد، روان‌شناسی ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۳ استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

^۴ استادیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

رعایت موازین اخلاقی در محیط های ورزشی و مسابقات توسط ورزشکاران، خاستگاه جهانی و ملی دارد و مورد پسند کلیه دست اندرکاران و تماشاچیان می باشد (خبیری، ۱۳۸۱). شاید به جرات بتوان گفت آنچه به یک رویداد ورزشی، خواه کوچک یا بزرگ، زیبایی می بخشد، نمایش ارزش های اخلاقی است. احترام به قوانین، حریفان، داوران و تماشاگران، به همراه گذشت، بردباری، جوانمردی، عدم خشونت و تهاجم، به کار نبردن الفاظ زشت، استفاده نکردن از داروهای نیروزا و مسائلی از این دست از آن جمله هستند (ندایی، ۱۳۸۷). متأسفانه در عصر کنونی، ورزش با چالش هایی روبروست که این چالش ها ارزش های اخلاقی را هدف قرار داده و موجب کمرنگ شدن روح ورزش و اصول اخلاق در کل جامعه ورزشی شده است. در این میان، فوتبال ایران به طور گسترده ای با پدیده بی اخلاقی و پیامدهای آن روبروست (شجیع، ۱۳۹۳). دلایل متعددی ممکن است باعث بروز رفتار غیر اخلاقی در ورزشکار شود، اما جالب تر از همه عامل مربی می باشد که می تواند هم عامل مثبت و هم عامل منفی در رفتار ورزشکار باشد (کاشف، ۱۳۸۰). مربیان با رفتار اخلاقی مناسب، می توانند اهمیت رفتار اخلاقی را افزایش دهند و به ورزشکاران کمک کنند تا مسئولیت پذیری، احترام، کار گروهی، پاسخگویی، تشخیص درست از نادرست، نحوه کنار آمدن با شکست و موفقیت و انجام کار درست و اخلاقی با وجود فشارهای اجتماعی را در خود تقویت نمایند (لامکین^۱، ۲۰۱۱). همچنین، مربیان به دلیل مسئولیت خود مجبور به گرفتن تصمیمات سریع و مهم هستند و بخاطر فشارهای فزاینده ای که در جایگاهشان دارند، آگاهانه یا ناآگاهانه ممکن است تصمیمات غیر اخلاقی اتخاذ کنند و به تبع آن تاثیرات منفی و بزرگی بر اخلاق ورزشکاران و در نتیجه بر جو اخلاقی ورزش و جامعه ورزشی داشته باشند. با بهبود رفتارهای مربیان به عنوان بخشی از جامعه ورزشی، شاهد توسعه ورزش در راستای تربیت افرادی با اصول و ارزش های فردی مطلوب خواهیم بود که همین امر، رشد و توسعه جامعه را در بر خواهد داشت (سیدعامری و همکاران، ۱۳۹۴). برای رسیدن به این امر مربیان باید بتوانند حتی در شرایط سخت و تحت فشار تصمیمات اخلاقی و درست بگیرند، این در حالی است که یکی از کارکردهای اخلاق در ورزش دستور العملی است که هنگام تداخل منافع و علائق افراد ارائه می دهد (رست^۲، ۱۹۸۷)؛ بدین صورت که تصمیم گیری اخلاقی، ورزشکار، مربی و مدیر را درگیر انتخاب یک گزینه از میان دو یا چند گزینه ای می کند که هر کدام به تنهایی و در شرایط ایده آل خوب بوده و منافع مثبتی را به دنبال دارند (رست، ۱۹۹۹) که این وضعیت ها به وفور در ورزش کنونی و به خصوص در فوتبال مشاهده می شود.

^۱ . Lumpkin
^۲ . Rest

جونز^۱ (۱۹۹۱) تصمیم‌گیری اخلاقی را بر اساس الگوی رست و کولبرگ به صورت یک الگوی چهار مرحله‌ای طراحی کرده است. در این الگو برای انجام تصمیم‌گیری اخلاقی، چهار مرحله طی می‌شود که عبارت‌اند از: ادراک اخلاقی، قضاوت اخلاقی، تمایل اخلاقی و انجام عمل اخلاقی. ادراک اخلاقی به تشخیص فرد از یک مفهوم اخلاقی گفته می‌شود و عامل محرک تمام تصمیم‌گیری‌های اخلاقی است. پس از این که فرد یک موضوع اخلاقی را درک کرد، در مورد آن قضاوت می‌کند. تشخیص فرد در مورد این که چه رفتاری درست یا غلط است، قضاوت اخلاقی نامیده می‌شود. تمایل اخلاقی به رفتار جهت داری گفته می‌شود که فرد پس از انجام قضاوت اخلاقی بر اساس رشد شناختی اخلاق خود، نسبت به آن گرایش پیدا می‌کند. آخرین مرحله از فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی، انجام عمل به گونه‌ای سازگار با مراحل قبلی تصمیم‌گیری است (آتیا^۲، ۱۹۹۹). از این رو، جونز تصمیم اخلاقی را به عنوان تصمیمی معرفی می‌نماید که هم از نظر وجدانی و هم از نظر قانونی برای بخش بزرگی از جامعه قابل قبول است. این اصول فراتر از قانون می‌باشد و راهنمای حل بسیاری از مسائل است (امیرشاهی و همکاران، ۱۳۹۰). به طور خلاصه، تصمیم‌گیری اخلاقی یعنی اتخاذ تصمیم بر اساس اخلاقیات و یا ضوابط اخلاق حرفه‌ای (کاچر^۳، ۲۰۱۰) که عنصری ضروری در حوزه ورزش محسوب می‌شود.

عوامل متعدد بسیاری بر این فرایند تأثیر می‌گذارند که از مهمترین این عوامل «احساسات» می‌باشد (کریشناکومار^۴، ۲۰۱۲؛ گودین^۵، ۲۰۰۱؛ فماندز^۶، ۲۰۰۵). پژوهشگران نقش احساسات و عواطف را در تصمیم‌گیری درست و اخلاقی ضروری بیان کرده‌اند. به طور مثال، دامازیو^۷ (۱۹۹۴) معتقد است که مدیران تصمیم‌نا درست می‌گیرند، چرا که آنها فاقد دسترسی به آموخته‌های عاطفی خود هستند. شواهد نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری مناسب و تفکر معقول نیاز به احساسات دارد (به نقل از رهگذر^۸، ۲۰۱۲). احساسات با تأثیر بر قضاوت اخلاقی، اغلب تصمیمات فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه تأثیر زیادی بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد دارد (آوراموا^۹، ۲۰۱۳؛ فماندز، ۲۰۰۵). در همین راستا، کریشناکومار (۲۰۱۲) اذعان می‌دارد دو عاملی که می‌تواند تأثیر بسیار قوی بر تصمیم‌گیری اخلاقی داشته باشد عبارت است از: احساسات قوی و توانایی مردم برای مدیریت کردن این احساسات که معمولاً در جامعه دانشگاهی به عنوان هوش هیجانی^{۱۰}

^۱ . Jones

^۲ . Attia

^۳ . Kaucher

^۴ . Krishnakumar

^۵ . Gaudine

^۶ . Fernandez-Berrocal

^۷ . Damasio

^۸ . Rahgozar

^۹ . Avramova

^{۱۰} . Emotional Intelligence

شناخته شده است. سالووی و پزارو^۱ (۲۰۰۳) هوش هیجانی را به عنوان یک نوع توانایی تعریف کرده اند. در پرتو این تعریف، اگر شخصی این توانایی را داشته باشد می تواند از احساسات خود آگاه باشد، این احساسات را دقیق بیان کند، مفهوم آنها را درک کند، احساسات را در خود تنظیم کند و از آنها برای تسهیل افکار خود از طریق واکنش های احساسی استفاده کند. همچنین از نظر هرمن^۲ (۲۰۰۸) هوش هیجانی به عنوان هوش غیرشناختی عبارت است از: مهارت های هیجانی و اجتماعی که بر توانایی فرد در مقابله با فشارها و تقاضاهای محیطی تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، هوش هیجانی بیانگر توانایی اداره مطلوب خلق و خو، وضع روانی و کنترل تنش هاست و در واقع عاملی است که به هنگام ناکامی در دستیابی به هدف در شخص ایجاد انگیزه و امید می کند. پس به طور خلاصه، هوش هیجانی یعنی شناخت عواطف و احساسات خود و دیگران تا بتوانیم بر اساس آن، رفتاری مبتنی بر اخلاق و وجدان اجتماعی داشته باشیم (آقایار، ۱۳۸۶). گلمن^۳ (به نقل از عیدی و همکاران، ۱۳۹۲) عناصر هوش هیجانی را به دو طبقه عناصر فردی و اجتماعی می توان تقسیم کرد. بر این اساس، عناصر فردی شامل خودآگاهی^۴، خودتنظیمی^۵ و خودانگیختگی^۶ است و عناصر اجتماعی شامل همدلی^۷ و مهارت های اجتماعی^۸ می باشد. خودآگاهی به معنای آگاه بودن از حالات روانی خود و نیز تفکر درباره آن حالات است. خودکنترلی به معنای تنظیم احساسات فردی است. خودانگیختگی، یعنی اینکه در جهت دستیابی به اهداف خود، عمیقترین ارزش ها و علایق خویش را مخاطب قراردهیم و از آنها استفاده کنیم تا عملکرد خود را بهبود بخشیم و در مقابل مشکلات مقاوم باشیم. در بعد اجتماعی، همدلی نوعی توانمندی است که بر مبنای خودآگاهی بنا می شود. همدلی، یعنی توانایی گذاشتن خود به جای دیگران، برای تشخیص آنچه دیگران احساس می کنند، بدون اینکه چیزی به دیگری بگویند. به طوری اجتماعی، به مهارت در مدیریت روابط و ساختن شبکه برای به دست آوردن نتایج و اهداف مورد نظر و توانایی یافتن در زمینه های مشترک و توافق حاصل کردن با دیگران است.

شواهد کافی برای این ادعا وجود دارد که سطوح بالای هوش هیجانی، باعث تصمیمات اخلاقی تر در افراد می شود (سینگ ۲۰۱۱؛ رونقی و فیضی، ۱۳۹۲؛ کابرال و کارواهو، ۲۰۱۴). و برخی مانند گلمن و سارنی^۹ تا

-
۱. Salovey & Pizarro
 ۲. Herman
 ۳. Goleman
 ۴. Self-awareness
 ۵. Self-regulation
 ۶. Self-motivation
 ۷. Sympathy
 ۸. Social Skill
 ۹. Singh
 ۱۰. Cabral & Carvalho

تا آنجا پیش رفته که هوش هیجانی را با شخصیت اخلاقی برابر فرض کرده و عنوان کردند: "هوش هیجانی و اخلاق تقریباً مترادف هم هستند" (پیزارو و سالووی ۲، ۲۰۰۲). همراستا با این ادعا، مطالعه‌ای بیان می‌کند که هوش هیجانی ممکن است تاثیر قابل توجهی بر رفتار اخلاقی پرستاران داشته باشد. پرستاران با قابلیت های شخصی مانند اعتماد به نفس، صداقت، همدلی، خود مدیریتی و آگاهی از نقاط ضعف و قوت خود به احتمال زیاد تصمیم گیری های اخلاقی دارند (امندولار ۳، ۲۰۰۳). همچنین، هولین ۴ (۲۰۰۶) اظهار داشت افزایش مهارت های هوش هیجانی می‌تواند در مدیریت مسائل اخلاقی تاثیرگذار باشد. تحقیق دیگری به بررسی نقش بالقوه هوش هیجانی در استدلال اخلاقی بر روی ۱۳۱ دانشجوی هم سطح پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی متغیر پیش بین قوی از رشد استدلال اخلاقی می باشد (اتوتا ۵، ۲۰۰۹). در این بین دشیپاندا و جوزف ۶ (۲۰۰۹) طی مطالعه خود به بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی ۱۰۳ نفر از پرستاران بیمارستان پرداختند. نتایج آنها نشان داد سطح هوش هیجانی و رفتار اخلاقی همکاران تاثیر قابل توجهی در رفتار اخلاقی پرستاران داشت. همچنین تحقیق دیگری در این زمینه، به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی، رفتار همکاران و رفتار مدیران موفق، تاثیر قابل توجهی بر رفتار اخلاقی کارکنان دارد و به احتمال بیشتری انتظار می‌رود کارکنان با داشتن مهارت های شخصی نظیر همدلی، صداقت و خود مدیریتی، تصمیم گیری اخلاقی داشته باشند (دشیپاندا، ۲۰۰۹). همسو با این تحقیقات جوزف و همکاران ۷ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای بر روی دانشجویان ۴ دانشگاه امریکا جهت بررسی عوامل مؤثر در ادراک رفتار اخلاقی در همسالان به این نتیجه رسیدند که آگاهی از احساسات دیگران پیش بین مناسبی برای درک رفتار اخلاقی همسالان می باشد و خرده مقیاس ارزیابی و شناخت احساسات دیگران و خرده مقیاس خود تنظیمی با رفتار اخلاقی در خود فرد ارتباط معنادار دارد. در ادامه آنگلیدیس و ابراهیم ۸ (۲۰۱۱) برای تعیین اینکه آیا هوش هیجانی بر قضاوت اخلاقی مدیران تاثیر دارد یا نه، پژوهشی در میان مدیران اجرایی برنامه‌های ام بی ای انجام دادند که نتایج نشان داد ارتباط قوی بین هوش هیجانی و ایدئولوژی اخلاقی وجود دارد. بعبارت دیگر، افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند از قضاوت اخلاقی بهتری برخوردار هستند. همچنین، سینگ ۹ (۲۰۱۱) در پژوهشی اکتشافی نشان داد که هوش هیجانی و ابعاد آن به طور قابل توجهی با اخلاق در محل کار مرتبط است و بنابراین می توان گفت که از کارکنان با هوش

۱ . Saarni

۲ . Pizarro & Salovey

۳ . Amendolair

۴ . Holian

۵ . Athota

۶ . Deshpande & Joseph

۷ . Joseph

۸ . Angelidis & Ibrahim

۹ . Singh

هیجانی بالا انتظار می‌رود به تصمیم‌گیری نسبتاً اخلاقی‌تر دست بزنند و در نتیجه یک محیط اخلاقی ایجاد کنند. همچنین متغیرهای هوش هیجانی (یعنی خود آگاهی، ارتباطات بین فردی و تنظیم هیجانات) اخلاق در محل کار را پیش بینی می‌کند.

پژوهش دیگری پنج بعد اساسی رفتار سازمانی مثبت شامل اعتماد به نفس، امید، خوش بینی، آرامش ذهن و هوش احساسی (هیجانی) و تاثیر آن بر اخلاق کار مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد بین خوش بینی با اخلاق کاری رابطه وجود دارد و با توان بالایی قادر به پیش‌بینی آن می‌باشد. همچنین هوش احساسی (هیجانی) نیز قادر به پیش‌بینی اخلاق کاری می‌باشد. نتایج نهایی نشان می‌دهد که بین مولفه های پنج گانه فوق و اخلاق کار همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین، در پژوهش مذکور دل بستگی به کار، پشتکار و جدیت، روابط انسانی و روح جمعی جزو مولفه های اخلاق کاری بودند و خوش بینی با عنوان انتظار پیامدهای مثبت، توجه به علل مثبت و تأکید بر پشتکار تعریف شده بود (شیروانی و سی سختی، ۱۳۹۱). رونقی و فیضی (۱۳۹۲) در مطالعه دیگری به منظور ارزیابی ارتباط بین سه نوع هوش (منطقی، فرهنگی و هیجانی) کارکنان با رعایت اخلاق کاری در سازمان، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش هیجانی و اخلاق مداری ارتباط بیشتری وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها، افرادی که از ضریب هوش محاسباتی و منطقی بالاتری برخوردارند اگرچه قدرت تحلیل بالاتری دارند اما الزاماً اخلاق مدار نیستند، یعنی ممکن است از استعداد محاسباتی خود در جهت دیگر استفاده کنند. اخلاق مداری در بین افرادی که هوش هیجانی و فرهنگی بالاتری دارند بیشتر مشاهده شده است. همچنین در توجیه این نتایج چنین عنوان کرده اند که علت این یافته به این لحاظ است که افراد دارای تعاملات مناسب با دیگران و خود مدیریتی و خودآگاهی عمدتاً با توجه به چارچوب اخلاقی عمل می‌کنند. در ادامه کریشناکومار و همکاران (۲۰۱۲) نقش هیجانات منفی و هوش هیجانی در تصمیم‌گیری اخلاقی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه دست یافتند که هیجانات منفی نظیر غم و خشم تصمیم‌گیری اخلاقی را کاهش و هوش هیجانی تصمیم‌گیری اخلاقی را افزایش می‌دهد. فوا (۲۰۱۴) هم در مطالعه ای به بررسی تاثیر عوامل مختلف بر رفتار اخلاقی کارگران شاغل در سه شرکت ساخت و ساز در چین پرداخت. نتایج نشان داد خرده مقیاس‌های بکارگیری عواطف و تنظیم احساسات (از ابعاد هوش هیجانی) ارتباط معناداری با رفتار اخلاقی در افراد داشتند اما فقط تنظیم احساسات توانست رفتار اخلاقی کارکنان چینی را پیش‌بینی کند. در مطالعه مذکور، مقیاس رفتار اخلاقی شامل الف) عدم خودخواهی (ب) تعهد به قوانین سازمانی (ج) صادق بودن می‌شد. همچنین فو بیان می‌کند کارمندانی که قادر به تنظیم احساسات خود هستند در کنترل تکانه های خود (وسوسه های غریزی انجام عملی به منظور کاهش تنش و استرس) توانا تر می

باشند. کابرال و کارواهو^۱ (۲۰۱۴) نیز طی پژوهشی هوش هیجانی و اخلاق را در کارمندان شرکت های صادراتی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از بررسی های آنان نقش هوش هیجانی به عنوان پیش بینی کننده در اخلاق فردی و همچنین در درک رفتار اخلاقی دیگران را نشان داد. به عبارتی، سطوح بالاتر هوش هیجانی یک فرد، بالاترین استانداردهای اخلاقی را در وی و همچنین بالاترین استانداردهای اخلاقی ادراک شده توسط او در دیگران را نشان می دهد. از سوی دیگر، سطح هوش هیجانی پایین تر در فرد، نشان می دهد وی تمایل کمتری به اخلاقی بودن خواهد داشت و به راحتی در دیگران رفتار غیر اخلاقی را مشاهده خواهد کرد. همچنین، این تحقیق نشان می دهد که افرادی که از لحاظ هیجانی باهوش هستند نیازی به رفتار غیر اخلاقی برای رسیدن به موفقیت در محیط بین المللی احساس نمی کنند. پژوهش آنان ابعاد هوش هیجانی را ارزیابی احساسات خود، ارزیابی احساسات دیگران، استفاده از عواطف (انگیزه) و مدیریت احساسات می داند. در این میان، نشان داده شد که ارزیابی احساسات خود یک پیش بینی کننده قوی رفتار اخلاقی است؛ یعنی افرادی که بهتر احساسات خود را ارزیابی می کنند به طور قابل توجهی رفتارهای غیر اخلاقی کمتری دارند.

در مجموع چنین به نظر می رسد اخلاق به طور جدایی ناپذیری با احساسات و در نتیجه با هوش هیجانی در ارتباط است و هر پژوهشی در حوزه رفتار اخلاقی باید به عامل عاطفی نیز توجه داشته باشد (گودین^۲، ۲۰۰۱). از آنجایی که یکی از مهم ترین زمینه ها برای مطالعه و تحقیق روانشناسان ورزشی کشف راه ها و عوامل دخیل در رشد اخلاقی و حل مشکل بی اخلاقی در محیط ورزش می باشد و با وجود اهمیت زیاد اخلاق و تصمیم گیری اخلاقی در مربیان فوتبال پایه بخاطر نقش تعیین کننده آنان در جو اخلاقی فضای ورزش و تاثیرگذاری فراوان بر اخلاق فردی ورزشکاران (سیدعامری و همکاران، ۱۳۹۴؛ لامکین^۳، ۳، ۲۰۱۱) و اینکه هیچ مطالعه ای در این رابطه در حیطه ورزش یافت نشد، این پژوهش به دنبال پی بردن به این موضوع است که آیا هوش هیجانی و مولفه های آن رابطه ای با تصمیم گیری اخلاقی در مربیان فوتبال پایه دارد؟ و آیا مولفه های هوش هیجانی قادر به پیش بینی تصمیم گیری اخلاقی از سوی این مربیان می باشند؟ وجود چنین رابطه ای می تواند سرآغاز راهی نو جهت تقویت اخلاق مداری و تصمیمات اخلاقی در مربیان و جامعه ورزشی باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که داده های آن توسط پرسشنامه و به صورت میدانی جمع آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را سرمربیان لیگ برتر رده امید، جوانان، نوجوانان و نونهالان

۱ . Cabral, & Carvalho

۲ . Gaudine

۳ . Lumpkin

در فوتبال تهران (تهران ویژن) در سال ۹۵-۹۴ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۶۴ نفر بود که در نهایت ۶۲ نفر با ما همکاری نمودند.

در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی کسول (۲۰۰۳) و هوش هیجانی در ورزش لان و همکاران (۲۰۰۹) استفاده گردید.

پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی: پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی کسول (۲۰۰۳) مبتنی بر سناریو است و قابلیت تصمیم‌گیری آزمودنی‌ها را به کمک پنج سناریوی اخلاقی و البته فرضی (پنج وضعیت دشوار اخلاقی) با چهار خرده‌مقیاس قضاوت اخلاقی، آگاهی اخلاقی، گرایش اخلاقی و اهمیت شرایط، هر کدام با پنج گویه ارزیابی می‌کند. همچنین، در این پرسشنامه برای کمی‌سازی داده‌ها از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت استفاده شده است (فتاح پورمرندی و همکاران، ۱۳۹۲).

پرسشنامه هوش هیجانی: پرسشنامه هوش هیجانی در ورزش لان و همکاران (۲۰۰۹) دارای ۳۳ گویه می‌باشد. این مقیاس مشتمل بر شش خرده‌مقیاس ارزیابی احساسات دیگران (سؤال‌های ۷-۱)، ارزیابی احساسات خود (سؤال‌های ۸-۱۲)، خودتنظیمی (سؤال‌های ۱۷-۱۳)، مهارت‌های اجتماعی (سؤال‌های ۲۲-۱۸)، به‌کارگیری عواطف (سؤال‌های ۲۹-۲۳) و خوشبینی (سؤال‌های ۳۳-۳۰) است. گویه‌ها به صورت جمله خبری و سؤالی ارائه شده است. پاسخ به هر گویه براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شده است (عیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

ضریب پایایی پرسشنامه استاندارد تصمیم‌گیری در وضعیت‌های دشوار اخلاقی کسول (۲۰۰۳) در یک مطالعه موردی ۰/۸۹ تعیین شده است (سیدعامری، ۱۳۹۴). همچنین فتاح‌پور و همکاران (۱۳۹۲) روایی و پایایی مناسبی برای پرسشنامه مذکور گزارش کرده است. پرسشنامه دوم، پرسشنامه ۳۳ گویه‌ای هوش هیجانی در ورزش لان^۱ و همکاران (۲۰۰۹) می‌باشد که در یک مطالعه اعتبارسنجی در حوزه ورزش کشور در سال ۹۲، ضریب اعتبار با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه بین ۰/۷۶ تا ۰/۷۹ و هوش هیجانی کلی دارای ضریب اعتبار ۰/۸۰ به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب می‌باشد. همچنین تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه هوش هیجانی در ورزش، هر شش عامل آن را تایید کرد که در مجموع ضرایب پایایی و روایی سازه مناسب گزارش شد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین در تحقیق لان و همکاران (۲۰۰۹) دامنه پایایی از طریق آلفای کرونباخ مناسب گزارش شده است. علاوه بر این، محقق به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها در جامعه آماری مورد نظر، اقدام به تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ نمود

که در مجموع پایایی پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۷۸ و تصمیم‌گیری اخلاقی ۰/۸۶ به دست آمد که بیانگر دقت و پایایی بالای این دو پرسشنامه می‌باشد.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و محاسبه متغیرهای وابسته تحقیق، داده‌های خام با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شد. ابتدا، نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. سپس، جهت بررسی ارتباط بین خرده مقیاس‌های هوش هیجانی و متغیر تصمیم‌گیری اخلاقی از ضریب همبستگی پیرسون، و در نهایت برای پیش‌بینی تصمیم‌گیری اخلاقی از روی خرده مقیاس‌های هوش هیجانی از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. برای کلیه فرضیه‌ها سطح معناداری $P=0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون شاپیرو-ویلک نشان داد که تمامی متغیرهای محاسبه شده در این تحقیق از توزیع طبیعی برخوردارند ($PS > 0/05$). همچنین، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط مثبت معناداری بین هر یک از خرده مقیاس‌های هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی مریبان وجود دارد (جدول ۱).

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین خرده مقیاس‌های هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی (EDM)

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد
ارزیابی احساسات دیگران	EDM	۰/۳۹	۰/۰۰۱	
ارزیابی احساسات خود	EDM	۰/۲۷	۰/۰۳۰	
خود خودتنظیمی	EDM	۰/۵۲	۰/۰۰۰	
مهارت‌های اجتماعی	EDM	۰/۲۸	۰/۰۲۳	۶۲
به کارگیری عواطف	EDM	۰/۴۱	۰/۰۰۱	
خوشبینی	EDM	۰/۳۷	۰/۰۰۳	
هوش هیجانی کل	EDM	۰/۵۷	۰/۰۰۰	

علاوه بر این، جدول ۲ آماره‌های تحلیل رگرسیون گام به گام تصمیم‌گیری اخلاقی براساس خرده مقیاس‌های هوش هیجانی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تصمیم‌گیری اخلاقی براساس خرده مقیاس‌های هوش هیجانی

متغیر پیش‌بین	شاخص آماری (ملاک)	R	R ²	F	P	B	β	t	p
خودتنظیمی	تصمیم‌گیری اخلاقی	۰/۵۹	۰/۳۵	۲۳/۳۴	۰/۰۰۰	۳۷/۷۳	۰/۴۷	۴/۴۲	۰/۰۰۰
خوش‌بینی							۰/۲۷	۲/۵۸	۰/۰۱۳

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، براساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون و با توجه به مجذور ضریب همبستگی یا همان ضریب تعیین به دست آمده ($R^2=0/35$)، می‌توان ۳۵ درصد تغییرات تصمیم‌گیری اخلاقی را از طریق خرده مقیاس های خودتنظیمی و خوش بینی تبیین کرد. بعبارتی، خرده مقیاس‌های خودتنظیمی با ضریب بتا یا همان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ($\beta=0/47$) و خوش بینی ($\beta=0/27$) به طور مثبت و معناداری قادر به پیش بینی تصمیم‌گیری اخلاقی مریبان می‌باشند. بر این اساس می‌توان معادله رگرسیونی را به صورت زیر نوشت:

$$\text{تصمیم‌گیری اخلاقی} = (\text{خرده مقیاس خوش بینی}) \cdot 0/27 + (\text{خرده مقیاس خودتنظیمی}) \cdot 0/47 + 37/73$$

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و تصمیم‌گیری اخلاقی مریبان پایه فوتبال تهران بود که یافته‌های پژوهش نشان داد بین خرده مقیاس ارزیابی احساسات دیگران (همدلی) و تصمیم‌گیری اخلاقی مریبان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که افزایش توانمندی ارزیابی احساسات دیگران با افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی در مریبان همراه است. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد (باتسون^۱، ۱۹۹۸؛ برون^۲ و همکاران، ۲۰۱۰ و چودری و فرناندو، ۲۰۱۴). در این راستا، برون و همکاران نتیجه گرفتند که ویژگی‌های شخصیتی از جمله همدلی و خودشیفتگی، از عوامل مهم در تعیین تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان رشته کسب و کار هستند؛ بدین معنا که با افزایش درک احساسات دیگران و توجه به آنان و همچنین با کاهش خودشیفتگی، تصمیم‌گیری اخلاقی افزایش می‌یابد. اسوینس^۳ (۲۰۱۴) نیز همدلی و درک احساسات دیگران را جزو ضروری اخلاق کاری بیان می‌کند. همچنین، نشان داده شده است که توانایی ارزیابی احساسات دیگران به صورت منفی با تصمیم‌گیری غیراخلاقی و رفتارهای غیر اخلاقی مرتبط است (چودری و فرناندو، ۲۰۱۴).

در تبیین نتیجه این پژوهش و نتایج همسوی مذکور می‌توان گفت بسیاری از متفکران هدف بنیانی اخلاق را دیگرخواهی و اجتناب از خودخواهی دانسته‌اند. دیگرخواهی، نتیجه یک پاسخ عاطفی به مسائل دیگران است که منجر به توجه بیشتر به نیازها و احساسات آنها می‌شود. احتمالاً این امر می‌تواند تمایلات رفتاری نامطلوب را کاهش دهد و با افزایش حس مسئولیت در قبال دیگران، فرد را ملزم کند تا در تصمیمات خود، شرایط و احساسات دیگران را مدنظر قرار دهد و تصمیمات اخلاقی‌تری برگزیند.

۱. Batson

۲. Brown

۳. Svanhus

نتایج این تحقیق همچنین نشان داد بین خرده مقیاس ارزیابی احساسات خود (خودآگاهی) و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش مهارت ارزیابی احساسات خود، منجر به افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی در مربیان می‌گردد. این یافته‌ها با نتایج برخی از تحقیقات پیشین هم‌راستا می‌باشد (بریان، ۲۰۰۹؛ کابرال و کارواهو، ۲۰۱۴ و سینگ، ۲۰۱۱). برای مثال، بریان^۱ در تحقیق خود نشان داد ویژگی خود نظارتی کارآفرینان باعث اتخاذ ارزش‌های اخلاقی مثبت‌تر و مطابق با استانداردهای اخلاقی در تصمیم‌گیری می‌شود و در واقع کارآفرینانی که خودآگاهی و خود نظارتی بالایی دارند از آگاهی اخلاقی و اخلاق‌مداری بیشتری برخوردار هستند. سینگ (۲۰۱۱) و کابرال و کارواهو (۲۰۱۴) نیز نشان دادند که متغیر ارزیابی احساسات خود یک پیش‌بین مناسب برای رفتار اخلاقی است؛ افرادی که بهتر احساسات خود را ارزیابی می‌کنند، به طور قابل توجهی رفتارهای غیراخلاقی کمتری دارند. هر چند پژوهش حاضر نتوانست تصمیم‌گیری اخلاقی را با توجه به متغیر ارزیابی احساسات خود (خودآگاهی) پیش‌بینی کند، اما یک رابطه مثبت معنادار در این حیطة را گزارش کرد. از منظر گلمن، خود آگاهی به معنی شناخت و درک عمیق احساسات، هیجان‌ها، شناخت و پذیرفتن نقاط ضعف و قوت و همچنین احساس خودباوری و لیاقت می‌باشد که در نتیجه آن فرد ثابت قدم شده و می‌تواند در شرایط فشار و عدم اطمینان، تصمیم درست بگیرد و از عزت نفس بالایی برخوردار باشد (گلمن، به نقل از پارسا، ۱۳۹۳). چنین به نظر می‌رسد که در شرایط خود آگاهی، مربی به احساسات و هیجان‌های خود، آگاهی لحظه‌ای داشته و با ارزیابی صحیح از خود، می‌تواند تصمیم‌گیری مطلوب و پسندیده اتخاذ کند. از این رو، فوکس^۲ (۲۰۱۵) ابتدا خود آگاهی را پیش شرط گرایش اخلاقی می‌داند و سرانجام خود آگاهی را شرط لازم برای عمل اخلاقی در پزشکان معرفی می‌کند.

از دیگر نتایج تحقیق حاضر آن بود که خرده مقیاس خود تنظیمی نه تنها با تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معناداری دارد، بلکه قادر به پیش‌بینی آن نیز می‌باشد. این بدان معنی است که افزایش توانمندی خود تنظیمی (همان خودمدیریتی یا تنظیم احساسات) منجر به افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی در مربیان می‌گردد. فو (۲۰۱۴) بیان می‌کند افرادی که قادر به تنظیم احساسات خود هستند در کنترل تکانه‌های خود تواناتر می‌باشند. نتایج تحقیقات وی نشان داد که تنظیم احساسات تاثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار اخلاقی کارکنان چینی داشته است و رفتار اخلاقی در آنان را پیش‌بینی می‌کند. گلمن خود تنظیمی و مدیریت هیجان‌ها را توانایی کنترل و اداره کردن عواطف و هیجان‌ها و همچنین توانایی حفظ آرامش در شرایط بحرانی و استرس‌زا می‌داند که نقش مهمی در کنترل رفتارهای هیجانی دارد. در همین راستا، آقاییار (۱۳۹۳) معتقد است افراد با داشتن قابلیت خودکنترلی می‌توانند با آسودگی خاطر و بدون دستپاچگی کار کنند و در شرایط تحت فشار،

۱ . Bryant

۲ . Fawkes

تمرکز خود را حفظ و به روشنی فکر کنند. شریفی درآمدی (۱۳۸۹) نیز معتقد است کنترل هیجانات و احساسات به ورزشکاران کمک می‌کند تا به رغم جو هیجانی حاکم و احساسات شدید در ورزش و فضای ورزشگاه، تصمیمات منطقی و معقولانه بگیرند و هیجانات و احساسات خود را کنترل کنند.

نتیجه دیگر تحقیق حاضر آن بود که بین خرده مقیاس مهارت های اجتماعی و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ بدین معنی که افزایش قابلیت مهارت های اجتماعی منجر به افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی در مربیان می‌گردد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات زیگلر^۱ (۱۹۹۸)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۳) و سینگ (۲۰۱۱) هم‌خوان می‌باشد. طبق پژوهش زیگلر، رابطه عمیق بین رفتارهای اخلاقی و مهارت های اجتماعی (به عنوان بخشی از هوش هیجانی) گزارش شد. همچنین نتایج پژوهش هاشمی و همکاران نشان داد جهت‌گیری اجتماعی به صورت مستقیم بر رفتار اخلاقی تأثیرگذار است. آقاییار (۱۳۹۳) مهارت های اجتماعی را توانایی متقاعد کردن دیگران، توانایی برقراری تعاملات موثر، مدیریت تضاد، توانایی تقویت روحیه و هدایت دیگران (رهبری)، پیوندسازی، تشریک مساعی و توانایی ایجاد هم‌افزایی در گروه برای رسیدن به اهداف جمعی می‌داند. از این رو، می‌توان انتظار داشت مربیانی که مهارت های اجتماعی بالایی دارند، شنونده خوبی هستند، به دنبال درک متقابل بوده و با احساسات کسانی که با آنها سروکار دارند هماهنگ بوده و از همکاری گروهی، برقراری رابطه دوستانه، روحیه جمعی و احساس تعهد نسبت به گروه حمایت می‌کنند. منطقی به نظر می‌رسد که وجود این ویژگی‌ها در مربیان به عنوان عاملی در جهت رشد گرایش اخلاقی (از ارکان تصمیم‌گیری اخلاقی) و پابندی بیشتر به اصول اخلاق حرفه‌ای باشد.

نتایج این تحقیق همچنین نشان داد بین خرده مقیاس به کارگیری عواطف و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش قابلیت به کارگیری عواطف با افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی در مربیان همراه است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات هاپکینز (۲۰۰۶) و فو (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. هاپکینز بر این باور است که احساسات مثبت، اطلاعات مثبت را در حافظه تقویت می‌کند و روند تفکر اخلاقی را تسهیل می‌سازد. فو (۲۰۱۴) نیز نشان داد که قابلیت به کارگیری عواطف ارتباط معناداری با رفتار اخلاقی در فرد دارد، هر چند قادر به پیش بینی رفتار اخلاقی نیست. در تبیین رابطه مهارت به کارگیری عواطف و تصمیم‌گیری اخلاقی باید بیان کرد که لان و همکاران (۲۰۰۹) مهارت به کارگیری عواطف را با حفظ احساسات و هیجان های مثبت، استفاده از خلق و خوی و رفتار مثبت در مواجهه با مشکلات، تاثیر مثبت بر دیگران با رفتار و شیوه برخورد مناسب، رفتاری مطلوب و باثبات حتی با وجود داشتن روحیه نامطلوب و حفظ انگیزش همراه می‌دانند. از طرفی گلמן، خود انگیزشی هیجانی را توانایی استفاده از هیجان‌ها در جهت اعمال

۱. Zigler

مثبت تعریف می‌کند. از این رو محقق استدلال می‌کند مربیان با داشتن مهارت به کارگیری عواطف، همواره سعی می‌کنند احساسات مثبت و روحیه عاطفی را در خود پایدار و حتی در صورت مواجهه با مشکلات و فشارها، انگیزه خود را حفظ کنند و رفتاری مثبت و مطلوب با دیگران داشته باشند و علی‌رغم دخالت قوه تعقل و منطق در تصمیمات، از احساسات و عواطف مثبت جهت توجه به روحیات دیگران و اتخاذ تصمیم اخلاقی بهره بگیرند. به همین دلیل امروزه بر اهمیت عقل و عاطفه در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی تاکید می‌شود با این رویکرد که عواطف مثبت، تفکرات اخلاقی را هدایت مثبت می‌کند (شعبانی، ۱۳۹۱). از طرفی، نتایج تحقیق جوزف و همکاران (۲۰۰۹) با یافته‌های تحقیق حاضر ناهم‌خوان بود. آن‌ها نشان دادند به کارگیری عواطف ارتباطی به درک رفتار اخلاقی خود و همسالان ندارد. علت احتمالی ناهم‌سویی تحقیق آن‌ها با یافته‌های تحقیق حاضر را می‌توان با ابزار متفاوت بکار برده شده در آن پژوهش (جهت بررسی اخلاق) مرتبط دانست.

از دیگر نتایج مهم این تحقیق آن بود که نه تنها بین خرده مقیاس خوش‌بینی و تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، بلکه نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد خوش‌بینی پیش‌بین مناسبی برای تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان می‌باشد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق شیروانی و سی‌سختی (۱۳۹۱) که نشان دادند خوش‌بینی پیش‌بین مناسبی برای اخلاق کاری می‌باشد، هم‌خوانی دارد. همچنین، نتایج تحقیقات ترنر و ولتاین^۱ (۲۰۱۱)، هاچارت^۲ و همکاران (۲۰۰۴) و دی‌ترت^۳ و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند بدبینی منجر به رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود. این نتایج را هم می‌توان با نتیجه تحقیق حاضر همسو تلقی کرد. در تبیین رابطه خوش‌بینی و تصمیم‌گیری اخلاقی می‌توان خوش‌بینی را توانایی روشن دیدن زندگی و داشتن نگرش مثبت، حتی در صورت بروز احساسات منفی و اتفاقات ناخوشایند تعریف کرد و آن را زیر مولفه خلق عمومی دانست (باران و پارکر، ۲۰۰۰). همچنین آقایار (۱۳۹۳) معتقد است افراد با داشتن قابلیت خوش‌بینی به رغم وجود مشکلات و موانع، همواره به دنبال تحقق اهداف هستند، از دریچه امید و موفقیت (نه ترس از شکست) کار می‌کنند و به جای آنکه موانع و مشکلات را به افراد ربط دهند، سعی می‌کنند از طریق روش‌های مدیریتی آنها را حل نمایند و همواره امید به کسب نتایج مثبت دارند. براین اساس می‌توان استدلال کرد مربیان با داشتن مهارت خوش‌بینی، از نگرش مثبت، انگیزه و خلق عمومی بالا برخوردار هستند و همواره دارای رفتار مناسب و اخلاقی هستند. همچنین از دیدگاه گلמן (۲۰۰۱) خوش‌بینی یکی از زیرمولفه‌های بعد خودمدیریتی هوش هیجانی می‌باشد. از این رو، می‌توان پیش‌بینی کرد مربیان حتی در صورت مواجهه با مشکلات و فشارها، بهتر می‌توانند هیجان‌ات خود را مدیریت و انگیزه و خلق عمومی خود را حفظ کنند و رفتاری مثبت و مطلوب با

۱ . Turner & Valentine

۲ . Hochwarter

۳ . Detert

دیگران داشته باشند. علاوه بر این، از آن جایی که مربیان خوش‌بین به نقاط قوت و جنبه‌های مثبت دیگران توجه دارند، همواره سعی دارند این نگرش را در تصمیمات خود دخالت دهند. بنابراین می‌توان انتظار داشت تصمیمات اخلاقی تری اتخاذ نمایند.

در پایان، نتایج تحقیق حاضر نشان داد که هوش هیجانی در کل به عنوان یک متغیر تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان به حساب می‌آید؛ بدین معنی که هوش هیجانی بالاتر منجر به افزایش تصمیم‌گیری اخلاقی در مربیان می‌گردد. این یافته‌ها با نتایج بسیاری از تحقیقات قبلی هم‌خوانی دارد (شیروانی و سی سختی، ۱۳۹۱؛ رونقی و فیضی، ۱۳۹۲؛ دشیاندا و جوزف، ۲۰۰۹؛ سینگ، ۲۰۱۱؛ آنگلیدیس و ابراهیم، ۲۰۱۱؛ نیشا، ۲۰۱۳؛ کابرال و کارواهو، ۲۰۱۴؛ اسماعیل، ۲۰۱۵). به عنوان مثال، رونقی و فیضی به این نتیجه دست یافتند که افراد دارای هوش هیجانی بالاتر، عمدتاً با توجه به چارچوب اخلاقی عمل می‌کنند. در واقع، هوش هیجانی باعث شکل‌گیری شخصیت و استدلال اخلاقی می‌شود و بدون آن یک مدیر نمی‌تواند در سازمان تصمیم اخلاقی بگیرد (نیشا، ۲۰۱۳). در تبیین این رابطه، استدلال محقق بر این است با توجه به مبانی نظری، چون مربیانی که هوش هیجانی بالایی دارند قادرند همواره انگیزه خود را حفظ و در شرایط بحرانی و تکانش‌ها، هیجانات مخرب خود را کنترل و مدیریت نمایند، دیگران را درک و با آن‌ها همدلی کنند، خلق و خوی خود را تعدیل نمایند و همواره نگرش مثبت داشته باشند. از این رو منطقی به نظر می‌رسد این مربیان با داشتن این قابلیت‌ها، تحت تاثیر فشارها و هیجانات قرار نگیرند و تصمیماتی سنجیده و مورد پذیرش اجتماع اتخاذ کنند و اصول اخلاقی را در تصمیمات خود مدنظر قرار دهند.

کلام آخر اینکه با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه بین هوش هیجانی و خرده‌مقیاس‌های آن با تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای ارتقای هوش هیجانی مربیان فوتبال، به خصوص مربیان فوتبال پایه و همچنین برنامه‌هایی برای آموزش و ارتقای هوش هیجانی مربیان در دوره‌های مربیگری فوتبال در نظر گرفته شود.

منابع

- امیرشاهی، میراحمد؛ شیرازی، محمود و قوامی، سارا. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی فروشنده‌گان و فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی آنها». فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. شماره ۶۳، ص ۲۷ تا ۶۲.
- آقایار، سیروس. (۱۳۸۶). «هوش هیجانی روانشناسی شادکامی و موفقیت». سال چهارم، شماره ۴۷، ص ۴۳-۴۲.
- آقایار، سیروس و شریفی درامدی، پرویز. (۱۳۹۳). هوش هیجانی سازمانی. چاپ اول، تهران: انتشارات سپاهان
- خبیری، محمد. (۱۳۸۱). «بررسی تفاوت رعایت موازین اخلاقی بین بانوان ورزشکار و غیر ورزشکار». نشریه حرکت. شماره ۱۳، ص ۵-۱۹.
- رونقی، محمدحسین و فیضی، کامران. (۱۳۹۲). «رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان های بین المللی در ایران». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال هشتم، شماره ۲، ص ۲۹ - ۳۹.
- سید عامری، میرحسن؛ کاشف، سید میرمحمد و فتاح پور مرنندی، مرتضی. (۱۳۹۴). «تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ورزشی براساس پست و سابقه مربیگری». مطالعات مدیریت ورزشی. دوره ۷، شماره ۲۹، ص ۱۴۱ - ۱۵۸.
- شجاع، رضا؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد و امیری، مجتبی. (۱۳۹۳). «تحلیل عوامل جمعیت شناختی مرتبط با تصمیم‌گیری اخلاقی بازیکنان فوتبال». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال نهم، شماره ۲، ص ۱۰۶-۱۱۷.
- شریفی درامدی، پرویز و آقایار، سیروس. (۱۳۸۹). هوش هیجانی در ورزش. چاپ دوم، تهران: انتشارات طراحان ایماژ
- شعبانی، زهرا. (۱۳۹۱). «فرا تحلیل تحول اخلاقی در تحقیقات انجام شده طی سال های ۱۳۶۵-۱۳۸۸». پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی. شماره ۲۷، ص ۴۲-۸۱.
- شیروانی، علیرضا و سی سختی، فرزاد. (۱۳۹۱). «بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE) (مطالعه موردی: گروه ۲۲ توپخانه شهرضا)». مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). دوره ۶، شماره ۲۳، ص ۷۳ تا ۹۳.

- عیدی، حسین؛ عباسی، همایون؛ بخشی چناری، همایون؛ فدایی، امین و ابراهیم فقهی، آکو. (۱۳۹۲). «تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه هوش هیجانی در ورزش». فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. دوره ۲، شماره ۵، ص ۱۳۹-۱۵۰.
- فتاح پورمرندی، مرتضی؛ کاشف، سید میرمحمد و سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۲). «بررسی تاثیر آموزش های اخلاقی بر تصمیم گیری اخلاقی مربیان ورزشی». مجله معرفت اخلاقی. سال چهارم، شماره دوم، پیاپی ۱۴، ص ۵۵-۶۴.
- کاشف، مجید. (۱۳۸۰). «اخلاق، بازی های المپیک و مقایسه آن با ورزش در ایران باستان». فصلنامه المپیک. سال ۹، شماره ۳ و ۴ (۲۰)، ص ۳-۷.
- گلمن، دانیل. (۱۳۸۳). هوش هیجانی: خودآگاهی هیجانی، خویشتنداری، همدلی و یاری به دیگران. نسرين پارسا. چاپ سوم، تهران: رشد
- ندایی، طاهره و علوی، خلیل. (۱۳۸۷). «اخلاق در ورزش با رویکرد بازی منصفانه». پژوهش های فلسفی-کلامی. سال دهم شماره ۲ (پیاپی ۳۸)، ص ۱۸۷-۲۲۰
- هاشمی، تورج؛ آرین پور، الناز و ماشینی عباسی، نعیمه. (۱۳۹۳). «نقش جهت گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت». دوفصلنامه علمی - پژوهشی شناخت اجتماعی. سال سوم، شماره ۱، پیاپی ۵، ص ۳۰-۳۴
- Amendolair, D. (۲۰۰۳). “**Emotional intelligence**”. Nurse Leader, ۱(۶), ۲۵-۲۷.
- Angelidis, J., & Ibrahim, N. A. (۲۰۱۱). “**The impact of emotional intelligence on the ethical judgment of managers**”. Journal of Business Ethics, ۹۹(۱), ۱۱۱-۱۱۹.
- Athota, V. S., O’Connor, P. J., & Jackson, C. (۲۰۰۹). “**The role of emotional intelligence and personality in moral reasoning**”. Article In R. E. Hicks (ed.), Personality and individual differences: Current directions. Bowen Hills, QLD, Australian Academic Press. PP. ۲-۱۴.
- Attia, A., Shankarmahesh, M. N., & Singhapakdi, A. (۱۹۹۹). “**Marketing ethics: a comparison of American and Middle-Eastern marketers**”. International Business Review, ۸(۵), ۶۱۱-۶۳۲.
- Avramova, Y. R., & Inbar, Y. (۲۰۱۳). “**Emotion and moral judgment**”. In Wiley Interdisciplinary Reviews. Cognitive Science, ۴(۲), ۱۶۹-۱۷۸.

- Bar-On, R. E., & Parker, J. D. (2000). **“The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace”**. Jossey-Bass. pp. 528
- Batson, C. D. (1998). **“Prosocial behavior and altruism”**. The handbook of social psychology, 2, 282-316.
- Brown, T. A., Sautter, J. A., Littvay, L., Sautter, A. C., & Bearnes, B. (2010). **“Ethics and personality: Empathy and narcissism as moderators of ethical decision making in business students”**. Journal of Education for Business, 85(2), 203-208.
- Bryant, P. (2009). **“Self-regulation and moral awareness among entrepreneurs”**. Journal of Business Venturing, 24(5), 505-518.
- Cabral, Â. M. R., & de Oliveira Carvalho, F. M. P. (2014). **“Emotional Intelligence and Ethics on Organizations”**. Open Journal of Business and Management, PP. 5-23
- Deshpande, S. P. (2009). **“A study of ethical decision making by physicians and nurses in hospitals”**. Journal of Business Ethics, 90(3), 387-397.
- Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2009). **“Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses”**. Journal of Business Ethics, 85(3), 413-418.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). **“Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes”**. Journal of Applied Psychology, 93(2), 374.
- Fawkes, J. (2010). **“A Jungian conscience: Self-awareness for public relations practice”**. Public Relations Review, 36(4), 426-433.
- Fernandez-Berrocal, P., & Extremera, N. (2005). **“About emotional intelligence and moral decisions”**. Behavioral and Brain Sciences, 28(2), 58-58.
- Fu, W. (2014). **“The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees”**. Journal of Business Ethics, 122(1), 137-144.
- Gaudine, A., & Thorne, L. (2001). **“Emotion and ethical decision-making in organizations”**. Journal of Business Ethics, 20(2), 175-187.
- Goleman, D. (2001). **“An EI-based theory of performance. The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional**

intelligence in individuals, groups, and organizations". Jossey-Bass, 1, 27-
44.

- Herman, T., Huang, X. & Ashkanasy, N. M. (2008). "A study of the interactive effects of emotional intelligence and leader-member exchange quality on job attitudes in Chinese workteams". In: 23rd Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), San Francisco, California, PP.10-12
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). "The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes". Journal of Leadership & Organizational Studies, 11(4), 44-57.
- Holian, R. (2006). "Management decision making, ethical issues and "emotional" intelligence". Management Decision, 44(8), 1122-1138.
- Joseph, J., Berry, K., & Deshpande, S. P. (2009). "Impact of emotional intelligence and other factors on perception of ethical behavior of peers". Journal of Business Ethics, 89(4), 539-546.
- Kaucher, E. (2010). "Ethical Decision Making and Effective Leadership". ProQuest LLC. 289 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106, California.
- Krishnakumar, S., & Rymph, D. (2012). "Uncomfortable ethical decisions: The role of negative emotions and emotional intelligence in ethical decision-making". Journal of Managerial Issues, 321-344.
- Lane, A., Meyer, B., Devonport, T., Davies, K., Thelwell, R., Gill, G., ... & Weston, N. (2009). "Validity of the emotional intelligence scale for use in sport". Journal of Sports Science and Medicine, 8(2), 289-290.
- Levine, R. V., Norenzayan, A., & Philbrick, K. (2001). "Cross-cultural differences in helping strangers". Journal of Cross-Cultural Psychology, 32(5), 543-560.
- Lumpkin, A. (2011). "Building character through sports Strategies". A Journal for Physical and Sport Educators. 24(6), 13-10.
- Nisha, Agarwal. Nidhi, Chaudhary (2013) "Role of Emotional Intelligence in Ethical Decision Making a Study of Western U.P.". IJMBS Vol. 3, Issue 1.

- Pizarro, D. A., & Salovey, P. (۲۰۰۲). **Being and becoming a good person: The role of emotional intelligence in moral development and behavior**. San Diego, CA, US: Academic Press, (pp. ۲۴۸-۲۴۹)
- Rahgozar H. piran P. Afshangian F. yousefi S. (۲۰۱۲). **“A Study of the Relation between Emotional Intelligence and Decision Making Style (Case Study: School Principals' of Shiraz City)”**. Journal of Basic and Applied Scientific Research T J. Basic. Appl. Sci. Res., ۲(۱۲)۱۲۱۱۵-۱۲۱۲۰.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (۲۰۱۱). **“Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests”**. Journal of statistical modeling and analytics, ۲(۱), ۲۱-۳۳.
- Rest, J. R., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (۱۹۹۹). **“Post conventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach”**. Psychology Press. (pp. ۱۶۷-۱۸۶)
- Rest, J.R. (۱۹۸۷). **“Manual for the DIT, Minneapolis: Center for study of ethical development”**. Psychology Press, (pp. ۱۶-۳۸).
- Salovey, P., & Pizarro, D. A. (۲۰۰۳). **“The value of emotional intelligence”**. (pp. ۲۶۳-۲۷۸). Na, academia.edu.
- Silk, J. S., Steinberg, L., & Morris, A. S. (۲۰۰۳). **“Adolescents' emotion regulation in daily life: Links to depressive symptoms and problem behavior”**. Child development, ۷۴(۶), ۱۸۶۹-۱۸۸۰.
- Singh, K. (۲۰۱۱). **“Enhancing ethics at workplace through emotional intelligence: An exploratory study on business organizations in India”**. International Journal of Business and Management Science, ۴(۱), P. ۵۱.
- Svenaeus, F. (۲۰۱۴). **“Empathy as a necessary condition of phronesis: a line of thought for medical ethics”**. Medicine, Health Care and Philosophy, ۱۷(۲), ۲۹۳-۲۹۹.

- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (۲۰۰۱). “Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development”. Journal of Business Ethics, ۳۴(۲), ۱۲۳-۱۳۶.
- Zigler, R. L. (۱۹۹۸). “The four domains of moral education: The contributions of Dewey, Alexander and Goleman to a comprehensive taxonomy”. Journal of Moral Education, ۲۷(۱), ۱۹-۳۳.



Relationship between Emotional Intelligence and Ethical Decision-Making among Grass Root Soccer Coaches in Tehran

Mostafa Hamidi

Master Degree in Sport Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran

Mohammad Khabiri

Ph.D., Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

Hassan Rohban Fard

Ph.D., Assistant Professor, Physical Education Department, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Hassan Gharayagh Zandi

Ph.D., Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

Received: ۲۸ Jun. ۲۰۱۷
Accepted: ۲۰ Aug. ۲۰۱۷

It is highly important to identify the factors influencing the observations of ethical values by players and coaches in small and great events. Therefore, the present research is to examine the relation between emotional intelligence and ethical decision-making among soccer coaches in Tehran. This research is descriptive-co relational, and is conducted in the field. The subjects of this study were all the coaches of the Premier League in Tehran soccer (Tehran Vision) in ۱۳۹۴ which includes ۶۲ people.

The tools employed included standard questionnaires of decision-making in Caswell's (۲۰۰۳) difficult situations, and Lan et al's (۲۰۰۹) emotional intelligence questionnaire. The data were analyzed through Pearson correlation coefficient and multiple regression tests. The results showed that there is a positive, significant correlation between all the subscales of emotional intelligence and the ethical decision-making of the coaches. Finally, the results of the regression showed that emotional intelligence and self-regulation subscales and optimism can anticipate the ethical decision-making of the coaches.

Key Words: Ethics, Ethical Decision Making, Emotional Intelligence, Grass Root Coaches and Soccer