

تبیین الگوی ارتباطی سلامت معنوی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی

امیر دانا^۱، صالح رفیعی^۲، امیر حمزه سبزی^۳، المیرا گوزل زاده^۴

۱. استادیار رفتار حرکتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران*
۲. استادیار رفتار حرکتی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی
۳. استادیار رفتار حرکتی، دانشگاه پیام‌نور
۴. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش، تبیین الگوی ارتباطی سلامت معنوی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی بود. ۱۸۵ مربی (۱۱۷ مرد و ۶۸ زن، میانگین سنی ۴۱/۵۷ سال و میانگین سابقه مربیگری ۱۵/۲۷ سال) از رشته‌های ورزشی مختلف با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش‌نامه سلامت معنوی (اله‌بخشیان و همکاران، ۱۳۸۹) و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی را (عیدی و همکاران، ۱۳۹۵) تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره و مدل‌یابی معادلات ساختاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تحلیل شدند. نتایج نشان داد که ابعاد و سطح کلی سلامت معنوی دارای روابط دوسویه معنادار و مثبت با ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای بودند. مطابق نتایج تحلیل رگرسیون، به ترتیب فلسفه مربیگری (۱۷/۶ درصد)، قانون‌مداری (۱۶/۸ درصد)، استفاده از خرد جمعی (۱۴/۸ درصد)، احترام به ارزش‌ها و هنجارها (۱۴/۱ درصد)، روابط انسانی (۱۳/۳ درصد) و علاقه‌مندی به حرفه (۱۱/۶ درصد) توسط ابعاد سلامت معنوی تبیین شدند. ابعاد سلامت معنوی در مجموع ۲۶/۱ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای را در مربیان ورزشی تبیین کرد. در نهایت، نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری بیانگر وجود ارتباط چندگانه معنادار و مثبت بین ابعاد سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای بود. یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌کند که از طریق ارتقای سلامت معنوی می‌توان سطح اخلاق حرفه‌ای را در مربیان ورزشی بهبود بخشید.

واژگان کلیدی: معنویت، اخلاقیات، مربیگری، اخلاق حرفه‌ای

مقدمه

در سال‌های اخیر، مباحث اخلاقی دست‌کم به‌صورت نوشته و روی کاغذ، به یکی از موضوع‌های مهم در سازمان‌های ورزشی تبدیل شده‌اند؛ به‌طوری‌که فدراسیون‌های ورزشی، اداره‌های کل ورزش و جوانان و باشگاه‌های فرهنگی- ورزشی، اصول و ضوابط اخلاقی خود را در قالب «منشور اخلاقی» منتشر کرده‌اند و بر اجرای آن تأکید ورزیده‌اند. باوجود گرایش شدید به اخلاق‌مداری در زمینه ورزش، استاندارد و معیار ثابتی در تدوین ضوابط و اصول اخلاقی در سازمان‌های ورزشی در کشورهای مختلف وجود نداشته است و بیش از تأکیدورزیدن به سیاست‌های توانمندسازی اخلاقی، بر «نبایدها» تأکید شده است (تامپسون و دیفنباخ، ۲۰۱۵). در ایران، پیش‌نویس نظام‌نامه اخلاق حرفه‌ای ورزش کشور در سال ۱۳۹۲ در راستای تحقق شعار «ورزش پاک، معنوی و معرفتی» و با در نظر گرفتن دستاوردهای علمی و با هدف حفظ شئون حرفه‌ای و منزلت اجتماعی جامعه ورزش تدوین شد (خبرگزاری کار ایران، ۱۳۹۲) و در سال ۱۳۹۴ نهایی شد (خبرگزاری برنا، ۱۳۹۴). این اقدامات برای شکل‌گیری فرهنگ اخلاق‌مدار در جامعه ورزش حیاتی هستند؛ اما این حقیقت انکارنشدنی است که ورزش به‌عنوان یک صنعت چندبیلیون دلاری (میلانو و چلادورای، ۲۰۱۱) عرصه‌ای است که در آن ترکیب انتظارات زیاد، وفاداری شدید و هیجانات و تعصبات عمیق به خلق یک کسب‌وکار پرمخاطره، ظهور فرهنگ بردمحور در ورزش و دائمی‌شدن نگرش «برد به هر قیمتی» بین بازیکنان، مربیان، مدیران، داوران و هواداران منجر شده است. تاکنون گزارش رسمی منتشرشده یا پژوهش نظام‌مندی درباره تخلفات اخلاقی در ورزش ایران وجود نداشته است؛ اما برای مثال، با نگاهی به آمار عملکرد کمیته انضباطی فدراسیون فوتبال ایران، تنها ۱۱۱ مورد رأی صادرشده در خصوص تخلفات مختلف در فاصله زمانی فرودین ۱۳۹۵ تا اردیبهشت ۱۳۹۶ به ثبت رسیده‌اند (فدراسیون فوتبال ایران، ۱۳۹۶) که بر بحران مسئله اخلاق در ورزش کشور دلالت دارند. از میان تمامی حیطه‌هایی که مسئله اخلاق در ورزش باید دقیق بررسی شود، اخلاق در مربیان ورزشی به‌لحاظ بعد تربیتی ورزشکاران است که اهمیت فراوانی دارد. شواهد مستند بسیاری وجود دارند که نشان می‌دهند مشارکت ورزشی زمینه ایده‌آلی برای رشد جسمانی، روانی، اجتماعی و یادگیری مهارت‌های زندگی را فراهم می‌کند (برای مثال، ایمی، یانگ، هاروی، چاریتی و پین، ۲۰۱۳)؛ اما تمامی این پیامدهای مثبت تنها با مشارکت ورزشی محض ایجاد نمی‌شوند و لازمه آن ایجاد محیط ورزشی مطلوب توسط نقش‌آفرینان اصلی ورزش؛ یعنی مربیان است (اسمیت، اسمول و کامینگ، ۲۰۰۷). این شرایط برای رشد اخلاقی در ورزشکاران و ایجاد پیامدهای مثبت مانند توسعه بازی جوانمردانه در ورزش قهرمانی

1. Thompson & Dieffenbach
2. Milano & Chelladurai
3. Eime, Young, Harvey, Charity & Payne
4. Smith, Smoll & Cumming

و حرفه‌ای نیز صادق است و مربیان ورزشی باید به مهارت‌های لازم برای جهت‌دهی صحیح هنگام مواجهه با موقعیت‌های دشوار اخلاقی مجهز باشند؛ زیرا، نفوذ زیاد مربیان روی ورزشکاران (بروک، ۲۰۰۱؛ لایوس، سئودوراکیس و گارگالیانوس، ۲۰۰۳) آن‌ها را قادر به تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران می‌کند (هاردمن و جونز، ۲۰۱۱)؛ با این وجود، در عمل گرایش به بردم‌محوری و فشارهای همراه شده با آن، نه تنها منجر به رواج لغزش‌های اخلاقی، بلکه فقدان رشد اخلاقی در ورزشکاران می‌شود. براساس گزارش‌های سال‌های اخیر، سوءاستفاده کلامی از ورزشکاران («زورگویی معلمان»، کریب، ۲۰۱۵)، نادیده گرفته شدن بیگاری («بیگاری ناگوار فوتبال»، هیلی و زیلگیت، ۲۰۰۸) و سوءاستفاده بدنی از ورزشکاران (دوک، ۲۰۱۰) تنها چند نمونه از رفتارهای غیراخلاقی مربیان هستند که در ورزش بسیاری از کشورها رواج دارند. شاید این لغزش‌های اخلاقی بیشتر در سطوح بالای رقابتی مصداق داشته باشند؛ اما هنگامی که این موارد در ورزش نوجوانان و جوانان مشاهده می‌شوند، مسئله به‌عنوان یک بحران تهدیدآمیز مطرح می‌شود (المونت، ۲۰۰۱؛ شلیدز، بریدیمیر، لویی و پاور، ۲۰۰۵). افزون‌براین، براساس مطالعات استول و بلر (۲۰۱۰)، گرایش نگران‌کننده‌ای به «استدلال اخلاقی»^۱ پایین بین ورزشکاران در مقایسه با همسالان غیرورزشی آنان وجود دارد. براساس دو دهه مطالعه، این پژوهشگران دریافتند که مهارت‌های استدلال اخلاقی با مشارکت در ورزش، مشارکت ورزشی طولانی مدت و مشارکت در سطوح بالای ورزش حرفه‌ای کاهش می‌یابد (ستول، بلر، کول و بورول، ۱۹۹۵؛ استول و بلر، ۲۰۱۰). همسو با این شواهد، خبیری (۱۳۸۱) در ایران نشان داد که زنان غیرورزشکار در برخی از مؤلفه‌های رعایت موازین اخلاقی در مقایسه با هم‌تایان ورزشکار دارای برتری هستند. موضوع ضعف اخلاقی در مربیگری حتی زمانی نگران‌کننده‌تر است که متداول‌ترین روش مربیگری الگوی تبعیت ورزشکار از مربی است و این الگو چرخه‌ای ایجاد می‌کند که زمینه‌ساز رفتارهای سؤال برانگیز را فراهم می‌کند (مالت، ترودل، لیل و رین، ۲۰۰۹).^۲ در این بین، بر حرفه‌ای‌سازی مربیگری از طریق بهبود آموزش چه

1. Burke
2. Laios, Theodorakis & Gargalianos
3. Hardman & Jones
4. Teacher's Bullying
5. Crebb
6. Horrific Football Hazing
7. Duke
8. Almonte
9. Shields, Bredemeier, LaVoi & Power
10. Stoll & Beller
11. Moral Reasoning
12. Stoll, Beller, Cole & Burwell
13. Mallett, Trudel, Lyle & Rynne

در دوره‌های آکادمیک (دافی و همکاران،^۱ ۲۰۱۲) و چه در رسانه‌ها (هیلی و زیلگیت،^۲ ۲۰۰۸) همواره تأکید شده است؛ اما متأسفانه تلاش چشمگیری برای توسعه اخلاق در آموزش مربیگری انجام نشده است؛ زیرا، مدیران ورزشی بر این باورند که زمان کافی برای این قبیل آموزش‌ها وجود ندارد (هیلی و زیلگیت، ۲۰۰۸)؛ با این وجود، ارزش اخلاق مربیگری نه تنها برای دوره‌های آموزشی مهم تلقی شده است، بلکه براساس پیمایشی که جوردن، گرینول، گیست، پاستور، ماهونی^۳ (۲۰۰۴) روی بیش از ۱۰۰ مربی با تجربه انجام دادند، نشان دادند که بیش از ۹۰ درصد از شرکت‌کننده‌ها بر اهمیت اصول اخلاقی در مربیگری تأکید داشته‌اند و مربیان را در قبال رفتارهای غیر اخلاقی مسئول دانسته‌اند. به‌طور کلی، با توجه به رسالت مربیان، اخلاق حرفه‌ای مثبت به‌عنوان موضوع کلیدی در مربیگری مطرح است و بررسی دقیق آن حیاتی است (دافی و همکاران، ۲۰۱۲).

«اخلاق حرفه‌ای»^۴ به اصول، قوانین و کدهایی اشاره دارد که توسط منبع خارجی در قبال طبقه خاصی از رفتارها و اقدامات در بستر نظام‌های اجتماعی وضع می‌شوند (هاردمن و جونز، ۲۰۱۱). چند مطالعه کلیدی در حوزه اخلاق در مربیگری مسیر پژوهشی را به سمت عملیاتی‌سازی اخلاق حرفه‌ای مربیان هدایت کرده است. هاردمن، جونز و جونز^۵ (۲۰۱۰) در مقاله‌ای با عنوان «مربیگری ورزشی، اخلاق فضیلت‌مدار و تقلید» با تأکید بر نقش کلیدی مربیان به‌عنوان الگوی نقش ورزشکاران و پاسخ به سه سؤال بنیادی، زیربنای نظری اخلاق حرفه‌ای را تبیین کردند. اول اینکه مربی باید چه نوع شخصی باشد؟ دوم، مربی باید چگونه رفتار و عمل کند؟ و سوم، هدف مربیگری چه باید باشد؟ تامپسون و دینباخ (۲۰۱۵) با ساخت پرسش‌نامه موضوعات حرفه‌ای در مربیگری ورزشی،^۶ سنجش اخلاق حرفه‌ای در مربیگری را در زمینه ورزش آموزشگاهی عملیاتی کردند. براساس این مفهوم‌سازی، شش عامل متشکل از استفاده از الفاظ رکیک برای ورزشکار (۲۷/۲ درصد)، تمرین در زمان مرده (زمانی که تمرین ممنوع است، ۱۱/۴ درصد)، روابط صمیمی مربی و ورزشکار (۸/۷ درصد)، سیاه‌نمایی مربی مخالف (۸/۴ درصد)، بددهنی به سایر مربیان (۶/۷ درصد) و گرفتار کردن ورزشکار در نوشیدنی‌های زیر سن قانونی (۵/۹ درصد)، در مجموع ۶۸/۲ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای مربیگری را تبیین کردند. این مفهوم‌سازی اولین تلاش برای عملیاتی‌کردن سنجش اخلاق حرفه‌ای در مربیگری آموزشگاهی محسوب می‌شود و براساس نظر توسعه‌دهندگان آن، این چهارچوب ممکن است برای درک اخلاق حرفه‌ای در سطوح بالاتر

-
1. Duffy
 2. Halley & Zilgitt
 3. Jordan, Greenwell, Geist, Pastore, Mahony
 4. Professional Ethics
 5. Hardman, Jones & Jones
 6. Virtue Ethics
 7. Professional Issues in Sport Coaching Questionnaire (PISC-Q)

ورزش کارایی لازم را نداشته باشد (تامپسون و دیفنباخ (۲۰۱۵). در تلاش بعدی، عیدی، شعبانی و امیری (۲۰۱۶) با ساخت پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی، این سازه را ترکیبی از شش عامل استفاده از خرد جمعی (۹/۳ درصد)، قانون‌مداری (۸/۱ درصد)، فلسفه مربیگری (۶/۶ درصد)، علاقه‌مندی به حرفه (۶/۳ درصد)، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (۵/۸ درصد) و روابط انسانی (۴/۶ درصد) معرفی کردند که در مجموع ۴۰/۷ درصد از تغییرات اخلاق ورزشی مربیان را توضیح می‌دهند. به‌طور قطع، درزمینه مربیگری، توسعه تعریف جامع و روشن از اخلاق حرفه‌ای و همچنین، وضع اصول و ضوابط مربوط به آن در تحقق آرمان‌های اخلاقی ثمربخش است؛ اما وجود این اصول و ضوابط شرایط لازم برای گرایش‌نداشتن مربیان به تخلفات اخلاقی را فراهم نمی‌آورد. در این بین، سؤال مطرح این است که چه عواملی در گرایش به اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی نقش دارند؟

موضوع اصلی در ارتقای اخلاقیات در محیط کار بررسی این است که چرا افراد ممکن است یک عمل مسئله‌دار را به‌عنوان یک عمل غیر اخلاقی در نظر نگیرند و با نادیده گرفتن اصول و ضوابط مربوط، آن را بدون محدودیت اخلاقی انجام دهند؟ (ژورکیویک، ۲۰۰۲). در واقع، انطباق استدلال اخلاقی فرد با اصول اخلاق حرفه‌ای ممکن است در نبود تخلف اخلاقی نقش ایفا کند؛ از این رو، برای درک سازوکار گرایش مربیان به اخلاق حرفه‌ای، ابتدا باید درک روشنی از استدلال اخلاقی ترسیم شود. استدلال اخلاقی ظرفیت تفکر درباره این است که چه چیز صحیح است و چرا؟ (لامپکین، استول و بلر، ۱۹۹۹) و با «تصمیم‌گیری اخلاقی»^۴ در ارتباط مستقیم قرار دارد (لمپ، ۱۹۹۴). فورسیت^۶ (۱۹۸۰) معتقد است که افراد نظام پیچیده‌ای از اصول اخلاقی را با عنوان «فلسفه اخلاق فردی» توسعه می‌دهند که به‌عنوان راهنمایی برای قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به کار می‌رود. فلسفه اخلاق فردی یکی از عناصری است که کارکرد صفت‌گونه دارد و در تفسیر موقعیت‌های اخلاقی از خود ثبات نشان می‌دهد و از دو سازه آرمان‌گرایی^۸ و نسبیت‌گرایی^۹ تشکیل می‌شود. افراد با آرمان‌گرایی بالا، به اجتناب و ورزیدن از آسیب به دیگران با هر هزینه‌ای و صرف‌نظر از هر پیامدی اعتقاد دارند؛ در حالی که افراد با آرمان‌گرایی پایین، بر موضوع‌های اخلاقی مطلق تمرکز ندارند و معتقدند که برخی اوقات آسیب برای ایجاد پیامدهای مثبت ضروری است. نسبیت‌گرایی به سطح فرد در پیروی از قوانین اخلاقی اشاره دارد. افراد با نسبیت‌گرایی

1. Professional Ethics Questionnaire of Sporting Coaches (PEQSC)
2. Jurkiewicz
3. Lumpkin, Stoll & Beller
4. Ethical Decision Making
5. Lampe
6. Forsyth
7. Individual Moral Philosophy
8. Idealism
9. Relativism

بالا به قضاوت‌های اخلاقی بر پایه ارزش‌های شخصی و موقعیت تمایل دارند؛ در حالی که افراد با نسبیت-گرایی پایین به پیروی از قوانین اخلاقی کلی (برای مثال، دروغ هرگز صحیح نیست) تمایل بیشتری نشان می‌دهند. از ترکیب این دو سازه چهار دسته فلسفه اخلاق فردی شکل می‌گیرد که شامل موقعیت-گرایی^۱ (آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی بالا)، مطلق‌گرایی^۲ (آرمان‌گرایی بالا و نسبیت‌گرایی پایین)، ذهن-گرایی^۳ (آرمان‌گرایی پایین و نسبیت‌گرایی بالا) و استثناگرایی^۴ (آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی پایین) هستند. در واقع، چنین به نظر می‌رسد که افراد با فلسفه اخلاق فردی مطلق‌گرایی ممکن است به تبعیت از اصول اخلاق حرفه‌ای تمایل بیشتری نشان دهند. نتایج پژوهش تامپسون و دیفناخ (۲۰۱۵) از وجود روابط معنادار بین مؤلفه‌های فلسفه اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای مربیگری حمایت می‌کند. همچنین، سایر یافته‌های پژوهشی بر اساس این نظام طبقه‌بندی بیانگر ارتباط فلسفه اخلاق فردی با قضاوت و استدلال اخلاقی است (فورسیت، ۱۹۸۰، ۱۹۸۵، ۱۹۹۲؛ فورست و پاپ،^۵ ۱۹۸۴). افزون‌بر این، قضاوت اخلاقی تنها یکی از مؤلفه‌های اخلاقیات محسوب می‌شود (رست، نارویز، بیئو و توما،^۶ ۱۹۹۹). اخلاقیات مفهومی چندوجهی است که از مؤلفه‌های حساسیت اخلاقی^۷، قضاوت اخلاقی^۸، انگیزش اخلاقی^۹ و شخصیت اخلاقی^{۱۰} تشکیل شده است و این چهار مؤلفه فرایندهایی روان‌شناختی هستند که در تعامل با یکدیگر منجر به بروز رفتار اخلاقی می‌شوند (رست و همکاران، ۱۹۹۹). با در نظر داشتن این مؤلفه‌ها، توضیح داده می‌شود که چرا یک فرد ممکن است بر این باور باشد که دروغ اشتباه است (قضاوت اخلاقی)؛ اما زمانی که در برابر یک سناریوی زنده قرار می‌گیرد، گرفتار دروغ شود (نبود انگیزش اخلاقی). در نهایت با توجه به آنچه گذشت، رفتار مطابق با اخلاق حرفه‌ای نیازمند تطبیق فلسفه اخلاق فردی، باورها، ارزش‌ها و استدلال اخلاقی فرد با اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای است؛ اما در صورت تعارض بین ارزش‌های اخلاق شخصی و حرفه‌ای، فرد دچار «کثرت اخلاقی»^{۱۱} می‌شود و نتیجه آن شکل‌گیری

1. Situationism
2. Absolutism
3. Subjectivism
4. Exceptionism
5. Forsyth & Pope
6. Morality
7. Rest, Narvaez, Bebeau & Thoma
8. Moral Sensitivity
9. Moral Judgment
10. Moral Motivation
11. Moral Character
12. Ethical Multiplicity

«کدهای اخلاقی خیالی» است ژورکیویکز، ۲۰۰۲ که در آن صلاح‌دید فردی از درست و غلط، پایه و اساس تصمیم‌گیری اخلاقی در محل کار قرار می‌گیرد (گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳). یکی از جنبه‌های ساختار ارزش فردی معنویت است که از لحاظ نظری و تجربی با شناخت‌های اخلاقی مرتبط است و با توجه به نقش نظام ارزش در فرایندهای ادراکی (پارگامنت و ماهوونی، ۲۰۰۲)، ممکن است عامل مهمی در چگونگی ادراک فرد از یک موقعیت اخلاقی محسوب شود. معنویت به سائق و نیاز درونی افراد به تجربه‌ی تعالی یا معنای زندگی عمیق‌تر از طریق مسیر زندگی و اشتغال اشاره دارد (گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳). ارزش‌های معنوی شامل خیرخواهی،^۶ ثمربخشی،^۷ نوع‌دوستی،^۸ راستی^۹ (تبعیت از اصول رفتاری)، عدالت،^{۱۰} تقابل (تشخیص ارزش مشارکت فردی در ایجاد یک کل)، قدرت پذیرش،^{۱۱} احترام،^{۱۲} مسئولیت‌پذیری^{۱۳} و اعتماد^{۱۴} مطالعات ارزش‌های انسانی (بومر، گراتو، گرونر و تاتل،^{۱۵} ۱۹۸۷)، فلسفه اخلاق (سیگاپاکدی، کرفت، ویتل و رالاپالی،^{۱۶} ۱۹۹۵؛ بارنت، باس و براون،^{۱۷} ۱۹۹۶؛ ژورکیویکز، ۲۰۰۲؛ گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳)، سلامت جسمانی و روان‌شناختی (ویت،^{۱۸} ۱۹۹۱) و مذهب (استید، وورل و استید،^{۱۹} ۱۹۹۰؛ بومر و همکاران، ۱۹۸۷) بررسی شده‌اند. تعدادی از پژوهشگران ارتباط نظری بین معنویت و اخلاق در محیط کار را مطالعه کرده‌اند (فورنهام،^{۲۰} ۱۹۹۵؛ جکسون،^{۲۱}

1. Phantom Code of Ethics
2. Giacalone & Jurkiewicz
3. Spirituality
4. Pargament & Mahoney
5. Drive
6. Benevolence
7. Generativity
8. Humanism
9. Integrity
10. Justice
11. Mutuality
12. Receptivity
13. Respect
14. Responsibility
15. Trust
16. Bommer, Gratto, Gravander & Tuttle
17. Singhapakdi, Kraft, Vitell & Rallapalli
18. Barnett, Bass & Brown
19. Wheat
20. Stead, Worrell & Stead
21. Furnham
22. Jackson

۱۹۹۹؛ گانتز، ۲۰۰۱؛ مک‌کی، ۲۰۰۳). فورنهام (۱۹۹۶) و ولاسکیوز^۳ (۲۰۰۲) معنویت را مؤلفه کلیدی رفتار اخلاقی می‌دانند؛ همان‌طور که ویکتور و کالن^۴ (۱۹۸۸) در تعیین ارتباط بین معنویت و جو اخلاقی کار به آن اشاره کرده‌اند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که بین معنویت فردی و ادراکات اخلاقی منتهی به رفتار ارتباط مثبت وجود دارد (نک و میلیمان^۵، ۱۹۹۴؛ گیبونز^۶، ۲۰۰۰؛ گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳). براساس مجموع شواهد موجود، چنین به نظر می‌رسد که معنویت فردی ممکن است در گرایش به اخلاق حرفه‌ای نقش داشته باشد. در پژوهش حاضر، سلامت معنوی لبه‌عنوان شاخصه معنویت فردی مدنظر قرار گرفت؛ زیرا، این سازه علاوه بر ارزش‌های معنوی، موضوع‌های مذهبی را نیز پوشش می‌دهد. براساس مرور جامع و جمع‌بندی دقیق تعاریف موجود که عباسی، عزیزی، شمسی، ناصری و اکبری (۱۳۹۱) انجام دادند، سلامت معنوی عبارت است از برخورداری از حس پذیرش، احساسات مثبت، اخلاق و حس ارتباط متقابل مثبت با یک قدرت حاکم و برتر قدسی، دیگران و خود که طی یک فرایند پویا و هماهنگ شناختی، عاطفی، کنشی و پیامدی شخصی حاصل می‌شود. سلامت معنوی شکلی از تجربه معنوی انسان در دو چشم‌انداز مختلف است. اول، چشم‌انداز سلامت مذهبی که بر چگونگی درک افراد از سلامتی در زندگی معنوی‌شان هنگامی که با قدرتی بالاتر ارتباط دارند، متمرکز است و دوم، چشم‌انداز سلامت وجودی که بر نگرانی‌های اجتماعی و روانی افراد متمرکز است. سلامت وجودی در مورد اینکه چگونه افراد با خود، جامعه یا محیط سازگار می‌شوند، بحث می‌کند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۱). ارتباط سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای تاکنون مورد توجه پژوهشگران نبوده است و با توجه به آنچه گذشت، بررسی آن در توسعه شناخت موجود از مسئله اخلاق در ورزش حیاتی و پراهمیت است؛ براین‌اساس، در پژوهش حاضر الگوی ارتباطی سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی مطالعه شده است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری همه مربیان حرفه‌ای دارای مدارک ملی و بین‌المللی استان گلستان بودند که به صورت تصادفی ساده ۱۸۵ نفر از آنها از رشته‌های فوتبال، والیبال، بسکتبال، هندبال، فوتسال، تنیس روی میز، کبده، شنا، کشتی و کاراته به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله اجرای پژوهش، پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه‌گیری و هدف از

-
1. Gunther
 2. McKee
 3. Velasquez
 4. Victor & Cullen
 5. Neck & Milliman
 6. Gibbons
 7. Spiritual Health

اجرای آزمون، نحوه پاسخ‌گویی به آزمون‌ها برای شرکت‌کنندگان به‌طور مفصل شرح داده شد. درخصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت‌نامه از افراد و دادن آگاهی‌های لازم، به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت‌شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوءاستفاده محفوظ خواهد بود. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای به شرح زیر استفاده شد:

فرم اطلاعات فردی: اطلاعات فردی مربیان با استفاده از یک فرم پژوهشگرساخته متشکل از هفت سؤال برای تعیین سن، جنسیت، وضعیت تأهل، رشته ورزشی، سابقه مربیگری، درجه مربیگری و عناوین قهرمانی در جایگاه مربیگری گردآوری شد.

پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی! عیدی و همکاران (۲۰۱۶) این پرسش‌نامه را ساختند و اعتباریابی کردند که متشکل از ۳۸ گویه برای اندازه‌گیری شش خرده‌مقیاس فلسفه مربیگری (شش گویه)، علاقه‌مندی به کار (هشت گویه)، استفاده از خردجمعی (شش گویه)، قانون‌مداری (هفت گویه)، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (هفت گویه) و روابط انسانی (چهار گویه) است. پاسخ‌های این ابزار روی یک پیوستار پنج‌درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. با توجه به متفاوت بودن تعداد گویه‌ها در هر خرده‌مقیاس، نمرات هر خرده‌مقیاس از حاصل تقسیم مجموع نمرات گویه‌های هر خرده‌مقیاس بر تعداد گویه‌ها (میانگین نمرات گویه‌ها در هر خرده‌مقیاس) به دست می‌آید و بین یک تا پنج متغیر است. همچنین، نمره کل در دامنه شش تا ۳۰ متغیر است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده رعایت اخلاق حرفه‌ای بیشتر است. براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در پژوهش عیدی و همکاران (۲۰۱۶)، شش خرده‌مقیاس این پرسش‌نامه در مجموع ۴۰/۷ درصد از واریانس اخلاق ورزشی را تبیین کردند و ضرایب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها در دامنه ۰/۷۳ تا ۰/۷۶ قرار داشتند. علاوه بر این، نتایج تحلیل عاملی تأییدی بیانگر برازش بالای مدل شش‌عاملی با داده‌های گردآوری‌شده بود ($NFI = 0/96$, $CFI = 0/99$, $RMSEA = 0/058$, $df = 9$, $IFI = 0/96$, $SRMR = 0/063$). در پژوهش حاضر، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ($CFI = 0/92$, $IFI = 0/97$, $SRMR = 0/068$) و مرتبه دوم ($CFI = 0/94$, $IFI = 0/96$, $SRMR = 0/068$) ($\chi^2 = 1355/9$, $df = 650$, $P < 0/001$) و برای بررسی روایی سازه نشان داد که ساختار شش‌عاملی مدل اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای برازش قابل‌قبولی با داده‌های گردآوری‌شده دارد. همچنین، مقادیر

آلفای به‌دست‌آمده برای بررسی همسانی درونی این پرسش‌نامه براساس داده‌های پژوهش حاضر در جدول شماره یک آمده است که بیانگر همسانی درونی مناسب این پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه سلامت معنوی! پولوتزین و الیسون (۱۹۸۲) این پرسش‌نامه را طراحی کرده‌اند که شامل ۲۰ گویه برای سنجش دو بعد سلامت مذهبی (۱۰ گویه) و سلامت وجودی (۱۰ گویه) است. پاسخ‌های این ابزار روی یک پیوستار شش‌درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا شش (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمره خرده‌مقیاس‌ها از مجموع نمرات گویه‌ها و نمره سلامت معنوی از مجموع نمرات این دو حیطه به‌دست می‌آید که محدوده آن ۱۲۰-۲۰ است. اله‌بخشیان، جعفرپور، پرویزی و حقانی (۲۰۱۰) این پرسش‌نامه را به فارسی برگرداندند و روایی محتوایی و پایایی (۰/۸۲) آن تأیید شده است. در پژوهش حاضر، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای بررسی روایی سازه نشان داد که ساختار دو عاملی مدل اندازه‌گیری سلامت معنوی برازش بالایی با داده‌های گردآوری شده دارد (CFI = ۰/۹۵، IFI = ۰/۹۶، SRMR = ۰/۰۴۹، $p < ۰/۰۰۱$ ، $df = ۱۶۹$ ، $\chi^2 = ۵۲۰/۵۲$). همچنین، مقادیر آلفای به‌دست‌آمده برای بررسی همسانی درونی این پرسش‌نامه براساس داده‌های پژوهش حاضر در جدول شماره یک آمده است که بیانگر همسانی درونی بالای این ابزار است.

پس از گردآوری اطلاعات برای طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌ها، از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، جدول و شکل استفاده شد. در تحلیل داده‌ها، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین همسانی درونی ابزار اندازه‌گیری، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی‌های دوسویه بین متغیرها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری با داده‌های گردآوری شده و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. در پژوهش حاضر، برپایه توصیه‌های هو و بنتلر^۳ (۱۹۹۹)، با توجه به کم بودن حجم نمونه (تعداد > ۲۵۰)، از شاخص‌های ریشه دوم میانگین پس‌ماند استاندارد^۴ شاخص برازش تطبیقی^۵ و شاخص برازش افزایشی^۶ استفاده شد؛ زیرا، برای ارزیابی برازش افزایشی و مطلق ساختار مقیاس‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری فرض شده، شاخص‌هایی استفاده می‌شوند که نوعاً در نمونه‌هایی با حجم کم کارایی داشته باشند؛ برای مثال، شاخص ریشه دوم میانگین پس‌ماند استاندارد نسبت به شاخص ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب^۷ ترجیح داده می‌شود؛

1. Spiritual Health Questionnaire (SHQ)
2. Kolmogorov-Smirnov
3. Hu & Bentler
4. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Incremental Fit Index (IFI)
7. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

زیرا، ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب تمایل به رد مدل‌های صحیح در نمونه‌های کوچک دارد. همچنین، برای ارزیابی برازش افزایشی، از شاخص برازش تطبیقی و شاخص برازش افزایشی بهره گرفته شد؛ زیرا این شاخص‌ها در تعیین برازش مدل حجم نمونه را مدنظر قرار می‌دهند. مقادیر موردقبول برای ریشه دوم میانگین پس‌ماند استاندارد مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۸ و برای دو شاخص شاخص برازش تطبیقی و شاخص برازش افزایشی مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ هستند (هو و بنتلر، ۱۹۹۹). تمامی تحلیل‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی^۱ (اس.پی.اس.اس.) نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸/۵۳ انجام شدند.

نتایج

براساس داده‌های گردآوری‌شده، سن و سابقه مربیگری شرکت‌کننده‌ها به ترتیب $۱۱/۰۹ \pm ۴۱/۵۷$ سال و $۸/۷۳ \pm ۱۵/۲۷$ سال بود. از نظر جنسیت، شرکت‌کننده‌ها ۱۱۷ نفر مرد (۶۳/۲ درصد) و ۶۸ نفر زن (۳۶/۸ درصد) و از نظر رشته ورزشی، ۲۲ نفر از فوتبال (۱۱/۹ درصد)، ۱۹ نفر از والیبال (۱۰/۳ درصد)، ۲۵ نفر از بسکتبال (۱۳/۵ درصد)، ۱۸ نفر از هندبال (۹/۷ درصد)، ۱۲ نفر از فوتسال (۶/۵ درصد)، ۱۱ نفر از تنیس روی میز (۵/۹ درصد)، ۱۴ نفر از کبده (۵/۹ درصد)، ۲۵ نفر از شنا (۱۳/۵ درصد)، ۲۳ نفر از کشتی (۱۲/۴ درصد) و ۱۶ نفر از کاراته (۸/۶ درصد) بودند. جدول شماره یک آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی دوسویه بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. براساس اطلاعات این جدول، بالاترین سطح اخلاق حرفه‌ای با نمره $۱/۳۴ \pm ۴/۳۴$ در بُعد علاقه‌مندی به کار و پایین‌ترین سطح اخلاق حرفه‌ای با نمره $۱/۲۷ \pm ۲/۶۳$ در بعد روابط انسانی مشاهده شد. نمره کل اخلاق حرفه‌ای شرکت‌کننده‌ها با نمره $۳/۴۲ \pm ۲۳/۵۱$ در دامنه شش تا ۳۰ بالاتر از حد متوسط ۱۸ قرار داشت ($P < ۰/۰۰۱$, $t = ۸/۹۴$). علاوه‌براین، سلامت وجودی شرکت‌کننده‌ها با نمره $۵/۲۴ \pm ۴۸/۱۱$ بالاتر از سلامت مذهبی آن‌ها با نمره $۸/۵۶ \pm ۴۶/۳۴$ بود. همچنین، براساس ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط سلامت مذهبی، سلامت وجودی و سطح کلی سلامت معنوی با ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای معنادار، مثبت و در حد ضعیف تا متوسط قرار داشت (جدول شماره یک).

جدول ۱- همسانی درونی ابزار، آماره‌های توصیفی و روابط دوسویه بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	آلفا	M±SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- سلامت معنوی	۰/۹۱	۱۱/۲۴±۹/۴۵	-								
۲- سلامت مذهبی	۰/۸۹	۸/۵۶±۴۶/۳۴	***۰/۷۹	-							
۳- سلامت وجودی	۰/۸۶	۵/۲۴±۴۸/۱۱	***۰/۷۸	***۰/۸۱	-						
۴- اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۳	۳/۴۲±۳۳/۵۱	***۰/۳۷	**۰/۳۵	***۰/۳۲	-					
۵- فلسفه مربیگری	۰/۷۶	۱/۳۵±۳/۶۹	***۰/۲۸	***۰/۲۴	**۰/۲۸	***۰/۷۵	-				
۶- علاقه‌مندی به کار	۰/۷۸	۱/۳۴±۴/۳۴	***۰/۲۵	**۰/۲۴	*۰/۲۷	***۰/۸۱	***۰/۷۸	-			
۷- استفاده از خردجمعی	۰/۸۱	۱/۰۹±۴/۲۹	***۰/۳۶	***۰/۲۶	***۰/۲۶	***۰/۷۸	***۰/۷۸	***۰/۷۶	-		
۸- قانون‌مداری	۰/۷۸	۱/۱۳±۴/۲۴	***۰/۲۹	***۰/۲۷	***۰/۲۶	***۰/۷۴	***۰/۸۱	***۰/۷۹	***۰/۷۷	-	
۹- احترام به ارزش‌ها و هنجارها	۰/۷۹	۱/۰۱±۴/۳۲	***۰/۳۱	***۰/۳۰	***۰/۲۹	***۰/۷۸	***۰/۸۸	***۰/۷۷	***۰/۷۸	***۰/۷۷	-
۱۰- روابط انسانی	۰/۷۷	۱/۳۷±۲/۶۳	**۰/۲۸	***۰/۲۷	*۰/۲۶	***۰/۷۳	***۰/۷۴	***۰/۷۴	***۰/۸۱	**۰/۷۹	***۰/۷۱

*P < ۰/۰۵, **P < ۰/۰۱, ***P < ۰/۰۰۱

در ادامه، برای بررسی قابلیت و قدرت ابعاد سلامت معنوی در تبیین ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای، هفت مدل رگرسیون چندمتغیره اجرا شدند که خلاصه نتایج حاصل در جدول شماره دو آمده است. براساس این جدول، در مدل اول، مدل رگرسیون فلسفه مربیگری براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = ۰/۱۷۶$, $P < ۰/۰۰۱$, $F(۲, ۱۸۲) = ۱۲/۵۴$ ، به طوری که سلامت مذهبی ($\beta = ۰/۲۸$, $t = ۵/۱۴$, $P < ۰/۰۰۱$) و سلامت وجودی ($\beta = ۰/۳۲$, $t = ۵/۴۵$, $P < ۰/۰۰۱$) در مجموع قادر به تبیین ۱۷/۶ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بعد فلسفه مربیگری هستند. در مدل دوم، مدل رگرسیون علاقه‌مندی به کار براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = ۰/۱۱۶$ ، به طوری که سلامت مذهبی ($\beta = ۰/۲۸$, $t = ۲/۷۴$, $P < ۰/۰۱$) و سلامت وجودی ($\beta = ۰/۲۴$, $t = ۲/۵۴$, $P < ۰/۰۵$) در مجموع قادر به تبیین ۱۱/۶ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بعد علاقه‌مندی به کار هستند. نتایج تحلیل مدل سوم نشان داد که مدل رگرسیون استفاده از خرد جمعی براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = ۰/۱۴۸$ ، به طوری که سلامت مذهبی ($\beta = ۰/۳۵$, $t = ۴/۱۱$, $P < ۰/۰۰۱$) و سلامت وجودی ($\beta = ۰/۳۱$, $t = ۳/۹۵$, $P < ۰/۰۰۱$) در مجموع قادر به تبیین ۱۴/۸ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای در بعد استفاده از خرد جمعی هستند. نتایج تحلیل مدل چهارم نشان داد که مدل رگرسیون سطح کلی قانون‌مداری براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری

معنادار است ($R^2 = ۰/۱۶۸$, $P < ۰/۰۰۱$, $F(۲, ۱۸۲) = ۱۱/۴۷$, $P < ۰/۰۰۱$)؛ به طوری که سلامت مذهبی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۴/۲۵$, $\beta = ۰/۴۱$) و سلامت وجودی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۴/۴۲$, $\beta = ۰/۳۵$) در مجموع قادر به تبیین ۱۶/۸ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای در بعد قانون‌مداری هستند. نتایج تحلیل مدل پنجم نشان داد که مدل رگرسیون سطح کلی احترام به ارزش‌ها و هنجارها براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = ۰/۱۴۱$, $P < ۰/۰۰۱$, $F(۲, ۱۸۲) = ۹/۳۴$)؛ به طوری که سلامت مذهبی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۳/۴۷$, $\beta = ۰/۴۸$) و سلامت وجودی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۳/۷۱$) در مجموع قادر به تبیین ۱۴/۱ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای در بعد احترام به ارزش‌ها و هنجارها هستند. یافته‌های مدل ششم نشان داد که مدل رگرسیون روابط انسانی براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = ۰/۱۳۳$, $P < ۰/۰۰۱$, $F(۲, ۱۸۲) = ۸/۴۱$)؛ به طوری که سلامت معنوی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۴/۱۱$, $\beta = ۰/۲۲$) و سلامت وجودی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۳/۹۱$, $\beta = ۰/۲۷$) در مجموع قادر به تبیین ۱۳/۳ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بعد روابط انسانی هستند. در نهایت، نتایج مدل هفتم نشان داد که مدل رگرسیون سطح کلی اخلاق حرفه‌ای براساس ابعاد سلامت معنوی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = ۰/۲۶۱$, $P < ۰/۰۰۱$, $F(۲, ۱۸۲) = ۱۸/۷۱$)؛ به طوری که سلامت معنوی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۴/۶۴$, $\beta = ۰/۵۸$) و سلامت وجودی ($P < ۰/۰۰۱$)، $t = ۳/۸۹$, $\beta = ۰/۵۱$) در مجموع قادر به تبیین ۲۶/۱ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای هستند.

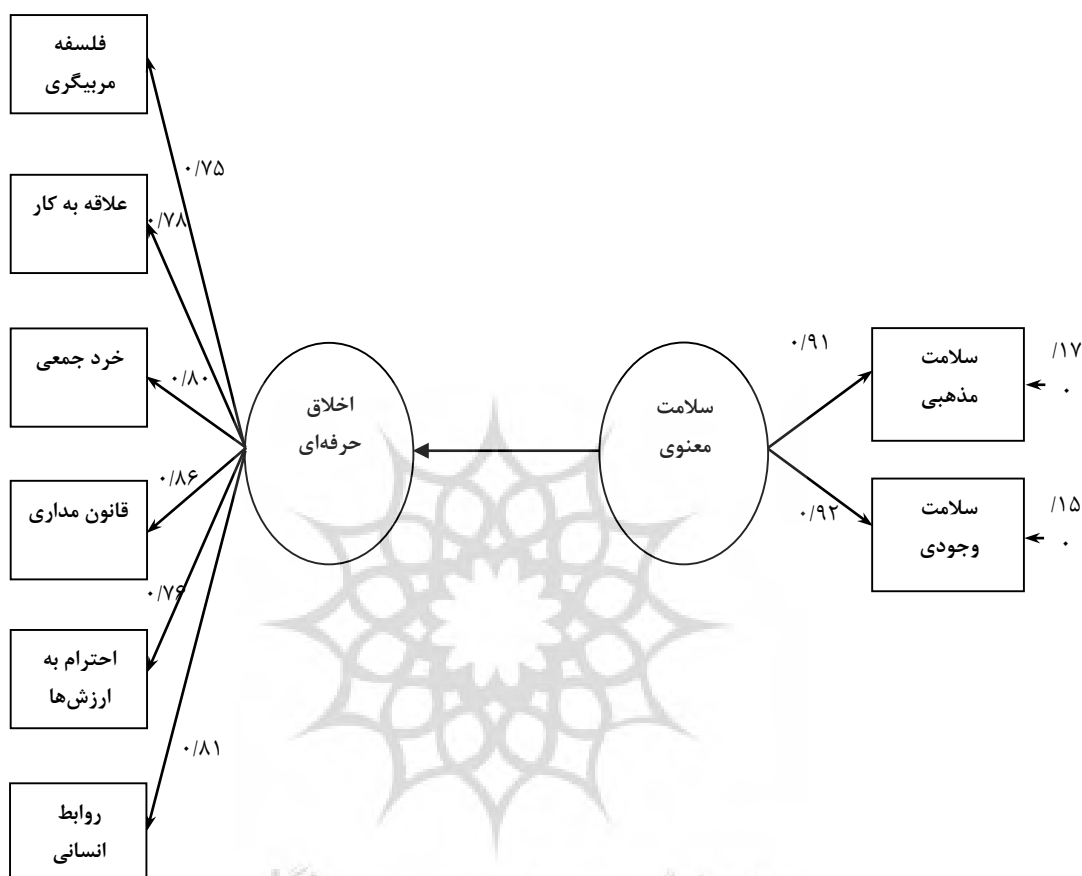
در انتها، برای تعیین اثر علی و ارتباط چندگانه سلامت معنوی بر اخلاق حرفه‌ای از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در طراحی مدل، مبنا برای انجام تحلیل، ابعاد سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیرهای نشانگر، متغیر سلامت معنوی به‌عنوان متغیر مکنون (پنهان) مستقل و متغیر اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مکنون وابسته تعریف شدند. نتایج حاصل از آزمون این مدل (شکل شماره یک) نشان داد که مدل مبنا برازش بالایی با داده‌های گردآوری شده دارد ($CFI = ۰/۹۹$, $SRMR = ۰/۰۲۸$, $IFI = ۰/۹۹$, $\chi^2 = ۴۳/۸۹$, $df = ۱۹$, $P < ۰/۰۰۱$)؛ زیرا، براساس مقادیر به‌دست آمده، ریشه دوم میانگین پس‌ماند استاندارد کوچک‌تر از ۰/۰۸ است و شاخص برازش تطبیقی و شاخص برازش افزایشی بیشتر از ۰/۹۰ هستند. همچنین، حاصل کسر کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۳۱ است که در دامنه دو تا پنج قرار دارد و بیانگر برازش بالای مدل است. ضریب استاندارد مسیر سلامت معنوی به اخلاق حرفه‌ای ($\beta = ۰/۶۲$) نشان می‌دهد که سلامت معنوی اثر مستقیم و مثبتی بر اخلاق حرفه‌ای دارد که با نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون هم‌راستا است.

جدول ۲- خلاصه نتایج مدل رگرسیون چندمتغیره برای تبیین اخلاق حرفه‌ای براساس سلامت معنوی

و ابعاد آن

مدل - متغیرهای پیش‌بین	F	ضریب همبستگی	ضریب تشخیص	خطای استاندارد	بتا	مقدار تی
مدل ۱: فلسفه مربی‌گری	۱۲/۵۴***	۰/۴۲	۰/۱۷۶			
مقدار ثابت				۲/۳۱(۰/۶۱)		۵/۶۱***
سلامت مذهبی				۰/۳۹(۰/۱۵)	۰/۲۸	۵/۱۴***
سلامت وجودی				۰/۴۸(۰/۱۳)	۰/۳۲	۵/۴۵***
مدل ۲: علاقه‌مندی به حرفه	۵/۹۵**	۰/۳۴۲	۰/۱۱۶			
مقدار ثابت				۳/۲۴(۰/۷۴)		۵/۷۸***
سلامت مذهبی				۰/۵۱(۰/۱۷)	۰/۲۸	۲/۷۴**
سلامت وجودی				۰/۴۹(۰/۱۸)	۰/۲۴	۲/۵۴*
مدل ۳: استفاده از خرد جمعی	۹/۷۴***	۰/۳۸۵	۰/۱۴۸			
مقدار ثابت				۷/۳۲(۱/۵۲)		۵/۰۴***
سلامت مذهبی				۱/۲۶(۰/۳۸)	۰/۳۵	۴/۱۱***
سلامت وجودی				۱/۳۸(۰/۳۱)	۰/۳۱	۳/۹۵***
مدل ۴: قانون‌مداری	۱۱/۴۷***	۰/۴۱	۰/۱۶۸			
مقدار ثابت				۵/۳۱(۲/۲۳)		۵/۱۹***
سلامت مذهبی				۰/۹۸(۰/۶۷)	۰/۴۱	۴/۲۵***
سلامت وجودی				۰/۸۴(۰/۶۱)	۰/۳۵	۴/۴۲***
مدل ۵: احترام به ارزش‌ها و هنجارها	۹/۳۴***	۰/۳۷۵	۰/۱۴۱			
مقدار ثابت				۳/۸۵(۱/۶۸)		۴/۱۴***
سلامت مذهبی				۱/۶۸(۰/۲۸)	۰/۴۸	۳/۴۷**
سلامت وجودی				۱/۶۲(۰/۳)	۰/۴۲	۳/۷۱**
مدل ۶: روابط انسانی	۸/۴۱***	۰/۳۶۵	۰/۱۳۳			
مقدار ثابت				۳/۷۸(۰/۵۱)		۵/۳۱***
سلامت مذهبی				۰/۴۶(۰/۱۲)	۰/۲۲	۴/۱۱***
سلامت وجودی				۰/۳۹(۰/۱۳)	۰/۲۷	۳/۹۱***
مدل ۷: اخلاق حرفه‌ای	۱۸/۷۱***	۰/۵۱۱	۰/۲۶۱			
مقدار ثابت				۵/۷۱(۰/۴۹)		۵/۳۲***
سلامت مذهبی				۱/۵۴(۰/۱۴)	۰/۵۸	۴/۶۴***
سلامت وجودی				۱/۴۸(۰/۱۲)	۰/۵۱	۳/۸۹***

*P < ۰/۰۵, **P < ۰/۰۱, ***P < ۰/۰۰۱



شکل ۱- نتایج مدل معادلات ساختاری برای مدل مینا (ضرایب استاندارد شده)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، تبیین الگوی ارتباطی سلامت معنوی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی بود. بدین منظور، روابط دوسویه و چندمتغیری بین ابعاد سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، مدل رگرسیون چندمتغیره و مدل‌یابی معادلات ساختاری بررسی شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سلامت مذهبی و وجودی و نیز سطح کلی سلامت معنوی دارای روابط دوسویه مثبت، معنادار و در حد ضعیف تا متوسط با ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای هستند؛ بدین معنا که سطوح بالای سلامت مذهبی و وجودی با سطوح بالای اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی همراه است. در ادامه،

هفت مدل رگرسیون برای ایجاد درک بیشتر و پاسخ به این سؤال‌ها استفاده شدند: ۱- نقش کدام یک از ابعاد سلامت معنوی در تبیین اخلاق حرفه‌ای بیشتر است؟ ۲- نقش ابعاد سلامت معنوی در تبیین کدام یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای بیشتر است؟ نتایج نشان داد که نقش سلامت مذهبی در تبیین تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای به جز در بعد روابط انسانی از نقش سلامت وجودی اندکی بیشتر است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که به ترتیب فلسفه مربیگری (۱۷/۶ درصد)، قانون‌مداری (۱۶/۸ درصد)، استفاده از خرد جمعی (۱۴/۸ درصد)، احترام به ارزش‌ها و هنجارها (۱۴/۱ درصد)، روابط انسانی (۱۳/۳ درصد) و علاقه‌مندی به حرفه (۱۱/۶ درصد) بر اساس سلامت مذهبی و وجودی قابلیت تبیین بیشتری دارند. همچنین، سلامت مذهبی و وجودی در مجموع ۲۶/۱ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای را در مربیان ورزشی تبیین کرد. در نهایت، نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری بیانگر وجود ارتباط چندگانه معنادار، مثبت و در حد متوسط بین ابعاد سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای بود. در مجموع، تحلیل‌های همبستگی انجام‌شده در پژوهش حاضر از نقش ابعاد سلامت معنوی در تبیین اخلاق حرفه‌ای حمایت کردند؛ به طوری که سلامت مذهبی در مقایسه با سلامت وجودی نقش به نسبت بیشتری در تبیین اخلاق حرفه‌ای داشت و ابعاد فلسفه مربیگری و قانون‌مداری بیشترین تأثیر و بعد علاقه‌مندی به حرفه کمترین تأثیر را از ابعاد سلامت معنوی داشتند.

شواهد پژوهش حاضر پیشنهاد کردند که از طریق ارتقای سلامت معنوی می‌توان میزان گرایش مربیان ورزشی به اخلاق حرفه‌ای مربیگری را بهبود بخشید. با این حال، باید در نظر داشت که سهم سلامت معنوی در تبیین اخلاق حرفه‌ای حدود ۲۶ درصد بود؛ بدین معنا که ۷۴ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی در ارتباط با سایر عوامل قرار دارد. نبود مطالعات پیشین امکان مقایسه مستقیم نتایج پژوهش با یافته‌های سایر مطالعات را محدود کرده است؛ بنابراین، پژوهش‌های بیشتری برای رسیدن به نتیجه‌گیری قطعی مورد نیاز است. با این حال، نتایج پژوهش حاضر به طور تجربی از تبیین نظری فورنهام (۱۹۹۵)، جکسون (۱۹۹۹)، گانتز (۲۰۰۱) و مک‌کی (۲۰۰۳) درباره ارتباط بین معنویت و اخلاق در محیط کار حمایت می‌کند. همچنین، پژوهشگرانی چون ویکتور و کالن (۱۹۸۸) با تأکید بر ارتباط بین معنویت فردی و جو اخلاقی کار، نک و میلیمان (۱۹۹۴)، گیبونز (۲۰۰۰) و گیاکالون و ژورکیویچ (۲۰۰۳) با تأکید بر ارتباط بین معنویت فردی و ادراکات اخلاقی، و فورنهام (۱۹۹۶) و ولاسکیوز (۲۰۰۲) با تأکید بر نقش کلیدی معنویت فردی در رفتار اخلاقی محیط کار، مستندات را فراهم کرده‌اند که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوان هستند. ارزش‌های معنوی اعم از خیرخواهی، ثمربخشی، نوع‌دوستی، راستی، عدالت، تقابل، قدرت پذیرش، احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد، در قالب نظام ارزشی فرد بر فرایندهای ادراکی اثرگذارند (پارگامنت و ماهوونی، ۲۰۰۲). افراد هنگام قرار گرفتن در موقعیت‌های اخلاقی دشوار، ارزش‌های معنوی را معیار صحیح یا اشتباه بودن عمل قرار می‌دهند؛ به طوری که افراد هرچه معنویت

فردی بیشتری داشته باشند، احتمال بیشتری برای ادراک و استدلال غیراخلاقی بودن موضوع‌های مسئله‌دار وجود خواهد داشت. همچنین، سطوح بالای معنویت فردی در میزان پذیرش و احترام به اصول اخلاق حرفه‌ای و متعاقب آن پشیمانی از لغزش‌های اخلاقی در محیط کار دخیل است (گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳). باین‌حال، فلسفه اخلاق فردی و سطوح آرمان‌گرایی و نسبت‌گرایی فرد ممکن است در ارتباط معنویت فردی با قضاوت و استدلال اخلاقی دخیل باشند (فورسیت، ۱۹۸۰، ۱۹۸۵، ۱۹۹۲؛ فورست و پاپ، ۱۹۸۴) و اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی را تحت‌تأثیر قرار دهند (تامپسون و دیفنباخ، ۲۰۱۵). لازمه بروز رفتار مطابق با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی، سازگار بودن نظام ارزش‌ها، فلسفه اخلاق فردی و فرایندهای روان‌شناختی منتهی به رفتار اخلاقی با اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای است و در صورت وجود تعارض بین ارزش‌های اخلاق شخصی و حرفه‌ای، ممکن است صلاح‌دید فردی از درست و غلط، پایه و اساس تصمیم‌گیری اخلاقی قرار گیرد (گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳). فرایندهای روان‌شناختی منتهی به رفتار اخلاقی شامل حساسیت، قضاوت، انگیزش و شخصیت اخلاقی هستند (رست و همکاران، ۱۹۹۹) که به‌طور عمده تحت‌تأثیر جو و فرهنگ اخلاقی محیط شغلی قرار دارند (گیاکالون و ژورکیویکز، ۲۰۰۳)؛ از این‌رو، علاوه بر وجود اصول اخلاق حرفه‌ای، ترویج ارزش‌های معنوی و اخلاقی و ایجاد جو و فرهنگ اخلاقی مثبت در ورزش، فرایندها و سازوکارهای روان‌شناختی دخیل در رفتار اخلاقی را تحت‌تأثیر قرار خواهند داد.

یافته‌های پژوهش حاضر از مفهوم‌سازی اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی (عیدی و همکاران، ۲۰۱۶) حمایت کرد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در بخش روش‌شناسی نشان داد که مدل اندازه‌گیری شش‌عاملی اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی با داده‌های گردآوری‌شده برازش بالایی دارد. با توجه به نبودن این ابزار، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی در نمونه‌های مختلف از مربیان ورزشی می‌تواند به اعتباربخشی نتایج پژوهشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای مربیان بیفزاید. باین‌حال، دست‌اندرکاران ورزش می‌توانند با استفاده از پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی شناخت اولیه‌ای از وضعیت اخلاقی مربیان ورزشی با اهداف گزینشی و مداخله‌ای کسب کنند.

به‌طور کلی، براساس پژوهش حاضر، از سلامت معنوی به‌عنوان یک عامل دخیل در اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی حمایت شد؛ از این‌رو، دست‌اندرکاران آموزش مربیگری، تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی می‌توانند با ترویج ارزش‌های معنوی و اخلاقی، ایجاد جو و فرهنگ اخلاقی مثبت در محیط‌های ورزشی و برنامه‌ریزی دوره‌ها و مداخله‌هایی که به ارتقای معنویت فردی و سلامت معنوی مربیان ورزشی یاری کنند، در ایجاد ورزش اخلاق‌مدار و پیشگیری از تخلفات اخلاقی در ورزش اقدام کنند. لازم است پژوهش‌های آتی با تمرکز بر نقش سلامت معنوی در ویژگی‌های اخلاقی مربیان از جمله فلسفه اخلاق فردی، موقعیت

اخلاقی (حساسیت، قضاوت، انگیزش و شخصیت اخلاقی) و تصمیم‌گیری اخلاقی به دانش موجود در این زمینه بیفزایند.

منابع

1. Abbasi, M., Azizi, F., Shamsi-Goshki, A., Naseri-Rad, M., & Akbari-Lake, M. (2012). Conceptual and operational definition of spiritual health: A methodological study. *Medical Ethics Journal*, 20, 11-44. (Persian).
2. Allah-Bakhshian, M., Jafarpour, M., Parvizi, M., & Haghani, M. (2010). A survey on relationship between spiritual wellbeing and quality of life in multiple sclerosis patients. *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*, 12(3), 20-33. (Persian).
3. Almonte, Bronx Team Records Wiped Away. (2001). More sports. Available at: <http://espn.go.com/moresports/llws01/s/2001/0831/1246234.html> [Accessed 8 August 2016].
4. Barnett, R., Bass, K., & Brown, G. (1996). Religiosity, ethical ideology, and the intentions to report a peer's wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161-81.
5. Bommer, M., Gratto, C., Gravander, J., & Tuttle, M. (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 6, 265-80.
6. Borna News (2015). Deputy of culture, education and research of the ministry of youth and sport announced the development of a system of professional ethics of sports. News Code: 293706. Available at: <https://www.borna.news> [Accessed 13 May 2016]. (Persian).
7. Burke, M. (2001). Obeying until it hurts: Coach-athlete relationships. *Journal of the Philosophy of Sport*, 28, 227-40.
8. Duffy, Patrick; Hartley, Hazel; Bales, John; Crespo, Miguel; Dick, Frank; Vardhan, Desiree; Nordmann, Lutz; Curado, José. (2012). Sport coaching as a 'profession': Challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*, 5, 93-124.
9. Duke, A. (2010). Mississippi basketball coach accused of whipping players. CNN. Available at: <http://www.cnn.com/2010/CRIME/11/11/mississippi.coach.whippings/index.html> [Accessed 21 may 2017].
10. Eime, R. M., Young, J. A., Harvey, J. T., Charity, M. J., & Payne, W. R. (2013). A systematic review of the psychological and social benefits of participation in sport for children and adolescents: Informing development of a conceptual model of health through sport. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 10, 98.
11. Eydi, H., Shabani-Moghaddam, K., & Amiri, J. (2016). Standardization of professional ethics questionnaire of sporting coaches. *Applied Research of Sport Management*, 5(1), 11-22. (Persian).
12. Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 175-84.
13. Forsyth, D. R. (1985). Individual differences in information integration during moral judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 264-72.

14. Forsyth, D. R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics*, 11, 461–70.
15. Forsyth, D., & Pope, W. R. (1984). Ethical ideology and judgments of social psychological research: Multidimensional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1365–75.
16. Furnham, A. (1995). *The protestant work ethic*. London: Routledge.
17. Furnham, A. (1996). Attitudinal correlates and demographic predictors of monetary beliefs and behaviors. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 375–88.
18. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The Influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46, 85–97.
19. Gibbons, P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. In J. Biberman, & M. Whitty (Eds.), *Work and spirit: A reader of new spiritual paradigms for organizations* (pp. 111-31). Scranton, PA: University of Scranton Press.
20. Gunther, M. (2001). *God & Business*. *Fortune*, 144(1), 60–80.
21. Halley, J., & Zilgitt, J. (2008). Psychologist: Coaches lack ample training. *USA Today*. p. C12
22. Hardman, A., & Jones, C. (2011). Ethics in sports coaching. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 5, 142–51.
23. Hardman, A., Jones, C., & Jones, R. (2010). Sports coaching, virtue ethics, and emulation. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 15, 345–59.
24. Horrific Football Hazing Case Shakes N. M. Town: Coaches Accused of Ignoring Incident. (2008). *The star democrat*. Available at: http://www.stardem.com/news/nationalnews/article_1a098a63-57e5-5f01a1cfc28d88eecae6.html [Accessed 11 may 2017].
25. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
26. Ina News. (2013). Special meeting of the working group on sports ethics, sports ethics draft constitution was investigated. News code: 149138. Available at: [Accessed 10 May 2017]. (Persian).
27. Iran Football Federation. (2017). The decisions issued by the disciplinary committee between March 2016 and May 2017. Available at: <http://www.ffiri.ir/disciplinary/default.aspx?SelectedViewIndex=1&dpComplaintVote=12> [Accessed 11 may 2017]. (Persian).
28. Jackson, K. T. (1999). Spirituality as a foundation for freedom and creative imagination in international business ethics. *Journal of Business Ethics*, 19, 61–70.
29. Jordan, J. S., Greenwell, T. C., Geist, A. L., Pastore, D. L., & Mahony, D. F. (2004). Coaches' perceptions of conference code of ethics. *Physical Educator*, 61, 131–45.
30. Jurkiewicz, C. L. (2002). The phantom code of ethics and public sector reform. *Journal of Public Affairs and Information*, 6(3), 1–19.
31. Khabiri, M. (2002). The study differences of adherence to the ethical codes between female athletes and non-athletes. *Journal of Harakat*, 13, 5-20. (Persian).
32. Laios, A., Theodorakis, N., & Gargalianos, D. (2003). Leadership and power: Two important factors for effective coaching. *International Sports Journal*, 7, 150–4.

33. Lampe, J. (1994). Teacher education students' moral development and ethical reasoning process. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA. Available at: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED375129.pdf> [Accessed 21 may 2017].
34. Lumpkin, A. A., Stoll, S. K., & Beller, J. M. (1999). Sport ethics: Applications for fair play. (2nd ed.). Boston, MA: WCB/McGraw-Hill.
35. Mallett, C., Trudel, P., Lyle, J., & Rynne, S. (2009). Formal vs. informal coach education. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4, 325–64.
36. McKee, D. (2003). Spirituality and marketing: An overview of the literature. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 57–75). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
37. Milano, M., & Chelladurai, P. (2011). Gross domestic sport product: The size of the sport industry in the United States. *Journal of Sport Management*, 25, 24–35.
38. Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9, 9–16.
39. Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M., & Thoma, S. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. New York, NY: Psychology Press.
40. Shields, D. L., Bredemeier, B. L., LaVoi, N. M., & Power, F. C. (2005). The sport behavior of youth, parents and coaches: The good, the bad, and the ugly. *Journal of Research in Character Education*, 3, 43–59.
41. Singhapakdi, A., Kraft, K. L., Vitell, S. J., & Rallapalli, K. C. (1995). The perceived importance of ethics and social responsibility on organizational effectiveness: A survey of marketers. *Journal of Academy of Marketing Science*, 21, 49-56.
42. Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2007). Effects of a motivational climate intervention for coaches on young athletes' sport performance anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 39–59.
43. Stead, W. E., Worrell, D. L., & Stead, J. G. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. *Journal of Business Ethics*, 9, 233–42.
44. Stoll, S. K., Beller, J. M., Cole, J., & Burwell, B. (1995). A comparison of moral reasoning scores of student athletes in Division I and Division III NCAA member collegiate institutions. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 66(Suppl.), 81-93.
45. Stoll, S., & Beller, J. M. (2010). Moral reasoning in athlete populations: A 20-year review. Available at: http://www.educ.uidaho.edu/center_for_ethics/research_fact_sheet.htm [Accessed 11 August 2016].
46. Crebb, Rabert. (2015). Teachers' Bullying scarred us, Say Student Athletes. The star. Available at: <http://www.thestar.com/news/canada/2015/03/14/teachers-bullying-scarred-us-say-student-athletes.html> [Accessed 13 may 2016].
47. Thompson, M., & Dieffenbach, K. (2015). Measuring professional ethics in coaching: Development of the PISC-Q. *Ethics and Behavior*, 26(6), 507-523.
48. Wheat, L. W. (1991). *Development of a scale for the measurement of human spirituality*. (Doctoral dissertation). University of Maryland, College Park.

استناد به مقاله

دانا، امیر، رفیعی، صالح، حمزه‌سبزی، امیر، گوزل‌زاده، المیرا. (۱۳۹۷). بهار و تابستان). تبیین الگوی ارتباطی سلامت معنوی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۶(۱۴): ۱۹۵-۲۱۶.
شناسه دیجیتال: 10.22089/res.2017.3889.1271

Dana, A., Rafiee, S., Hamzeh Sabzi, A., Gozalzadeh, E. (2018). Explaining of Correlational Model of Spiritual Health with Professional Ethics in Sport Coaches. Research on Educational Sport, 6(14): 195-216. (Persian). Doi: 10.22089/res.2017.3889.1271

Explaining of Correlational Model of Spiritual Health with Professional Ethics in Sport Coaches

A. Dana¹, S. Rafiee², A. Hamzeh Sabzi³, E. Gozalzadeh⁴

1. Assistant Professor of Motor Behavior, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran *
2. Assistant Professor of Motor Behavior, Sport Science Research Institute of Iran (SSRI)
3. Assistant Professor of Motor Behavior, Payame Noor University
4. Ph.D. Student of Sport Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

Received: 2017/03/14

Accepted: 2017/08/02

Abstract

The purpose of this study was to explain the correlational model of spiritual health with professional ethics in sport coaches. To this aim, 185 coaches (117 males and 68 females, age mean 41.57 years, coaching experience mean 15.27 years) from various sports were selected using simple random sampling method and completed the Spiritual Health Questionnaire (Allah-Bakhshian et al., 2010) and Professional Ethics Questionnaire of Sporting Coaches (Eydi et al., 2016). The Data were analyzed using Pearson correlation coefficient, multivariate regression model, and structural equation modeling at the 95% confidence level. The results showed that dimensions and overall level of spiritual health have significant and positive bivariate relationships with dimensions and overall level of professional ethics. According to the results of regression analysis, coaching philosophy (17.6%), rule orientation (16.8%), applying collective wisdom (14.8%), respect to values and norms (14.1%), humanistic relationship (13.3%), and interest to profession (11.6%) were explained by the dimensions of spiritual health, respectively. The dimensions of spiritual health explained totally 26.1% of the overall level of professional ethics variance in sport coaches. Finally, the results of structural equation modeling showed significant and positive multiple correlation among the dimensions of spiritual health and professional ethics. The findings of the study suggest that the level of professional ethics in sport coaches could be improved through increasing the spiritual health.

Keywords: Spirituality, Morality, Coaching, Professional Ethics

* Corresponding Author

Email: amirdana@iaut.ac.ir