

## ارائه مدل پارادایمی توسعه رفتارهای اخلاقی سازمان یار در ورزش کشور

مریم میرزاپور خلیلی زاده<sup>۱</sup>، مینا حاکاک زاده<sup>۲</sup>، محمد پوررنجبور<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، ۲-استادیار مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده)

مسئول، ۳-دانشیار گروه تربیت بدنی دانشکده پزشکی و مرکز تحقیقات علوم اعصاب دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹

## Presenting a Paradigm Model for the Development of Ethical Behaviors of the Yar Organization in the Country's Sport

Maryam Mirzapour Khalilizadeh<sup>1</sup>, Mina Hakakzadeh<sup>2\*</sup>, Mohamad Porranjbar<sup>3</sup>

1-Ph. D. student in Sports Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, 2-Assistant Professor of Sports Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, 3-Associate Professor, Department of Physical Education, School of Medicine and Neuroscience Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

Received: (2022/03/11) Accepted: (2022/05/29)

### چکیده

### Abstract

The purpose of this study is to Presenting a paradigm model for the development of ethical behaviors of the Yar organization in the country's sports. This research has a qualitative approach and the method of fundamental data theory has been used as a research method. Data collection methods are the study of theoretical foundations and in-depth and open interviews with 16 prominent professors in the field of sports management who specialize in the field of ethical behavior. The sampling method continued purposefully by standard and to the extent of theoretical saturation. The validity of this study was evaluated and confirmed by the interviewees and then the expert professors. Reliability was also achieved by using the process audit study method of the results of 70.3%. To analyze the data, continuous comparison method has been used during three stages of open, central and selective coding. The research results showed that the strategic factor of the model is to create a charter of ethical behaviors to improve the development indicators of ethical behaviors of Yar organization in the country's sports. An organization was considered. Consequences whose manifestation means the emergence of the phenomenon of improving the indicators of development of the ethical behaviors of Yar Organization in the country's sports. Utilizing the identified strategies in order to develop the ethical behaviors of Yar Organization in the country's sports is fully understood.

**Keywords:** Development, Behavior, Ethics, Yar Sports

هدف از این پژوهش ارائه مدل پارادایمی توسعه رفتارهای اخلاقی سازمان یار در ورزش کشور می‌باشد. این پژوهش دارای رویکردی کیفی بوده و از روش نظریه داده‌بنیاد (گراندد تئوری) به عنوان روش پژوهش استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها، مطالعه مبانی نظری و مصاحبه‌های عمیق و باز با ۱۶ نفر از اساتید برجسته حوزه مدیریت ورزشی متخصص در حوزه رفتار اخلاقی است. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند از نوع معیاری و تا حد اشباع نظری ادامه یافت. روایی این پژوهش توسط مصاحبه‌شوندگان و سپس اساتید متخصص مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. پایایی نیز با استفاده از روش مطالعه حساسی فرآیند نتایج ۷۰/۳٪ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش مقایسه مداوم در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که عامل راهبردی مدل، ایجاد منشور رفتارهای اخلاقی برای بهبود شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور در نظر گرفته شده است و در بعد پیامدها، نتایج مورد انتظار مشهود و نامشهود از پیامدهای اجتماعی، پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی مد نظر قرار گرفت. پیامدهایی که تجلی آن‌ها به معنای ظهور پدیده بهبود شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور است. بهره‌گیری از راهبردهای شناسایی شده در جهت توسعه رفتارهای اخلاقی سازمان یار در ورزش کشور کاملاً درک می‌گردد.

### واژه‌های کلیدی

توسعه، رفتار، اخلاق سازمان یار، ورزش

\* نویسنده مسئول: مینا حاکاک زاده

## مقدمه

روان‌شناسی اخلاق حوزه‌ای بین رشته‌ای است که می‌کوشد رفتار انسان در زمینه‌های اخلاقی را مورد بررسی قرار دهد. این حوزه هم از دستاوردهای روان‌شناسی علمی و هم از دستاورد تأملات فلسفه اخلاق کمک می‌گیرد. در واقع روان‌شناسی اخلاق عرصه‌ای است که هم علاقمندی‌های ذاتی و بنیادی و هم علاقمندی‌های کاربردی و عملی را دنبال می‌کند. از یک طرف این حوزه می‌کوشد تا به ارزشیابی جنبه‌های ابطال پذیر برخی از نظریه‌های موجود در فلسفه اخلاق بپردازد. از طرف دیگر کشف جنبه‌های مختلف قضاوت و عمل اخلاقی انسان می‌تواند در زمینه‌های مختلف مثل تربیت کودک، روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی بالینی و... کاربرد داشته باشد (۱). مطرح ترین رویکرد روان‌شناسی اخلاق تاکنون رویکرد رشدنگر شناختی<sup>۱</sup> بوده است. کلبگ نماینده اصلی این رویکرد بر اساس روش‌شناسی پیازه در بررسی پدیده‌های اخلاقیات در انسان، مراحل شش گانه خود در سه سطح را مطرح کرد. بتدریج انتقادات وارده به نظریه کلبگ باعث ایجاد نظریه‌هایی جایگزین در رویکرد رشد نگر شناختی شد. انتقادات وارده به نگاه مردانه کلبگ به رشد اخلاقی و محوریت قائل شدن برای عدالت باعث پایین به نظر رسیدن رشد اخلاقی زنان در برابر مردان شده بود. محوریت قائل شدن برای استدلال و شناخت اخلاقی در رویکرد رشد نگر شناختی و امدار نگاه کانت به اخلاق بود. بر مبنای این نگاه رفتارهایی اخلاقی چون انواع کمک‌رسانی به علت رشد بالاتر استدلالی حاصل می‌شود (۲).

در فلسفه اخلاق اما برخی رویکردها مثل نسبی‌نگری فرهنگی هنجارهای درونی شده توسط فرد را شاخص اخلاق می‌دانستند. محققین حوزه روان‌شناسی اخلاق نیز بتدریج بر آن شدند که علاوه بر پیش‌بینی رفتارهای اخلاقی از وراء استدلال‌های اخلاقی لازم است متغیرهای دیگری را نیز لحاظ کرد. یکی از این متغیرها هنجارهای که امروزه در قالب سازه رفتارهای اخلاقی سازمان یار در نظر گرفته می‌شود. همچنین به رغم تأکید روان‌شناسان اجتماعی بر رد فضیلت‌ها و منش‌ها در پیش‌بینی رفتار اخلاقی سازمان یار و تأکید ایشان بر متغیرهای کم ثبات تر موقعیتی، پژوهش‌هایی توانستند در کنار عوامل

موقعیتی، عوامل ثابت و شخصیتی مؤثر در رفتار اخلاقی سازمان یار را نیز نشان دهند. البته با عطف به سنخ رفتار کمک‌رسانی که در پژوهش‌های مورد مطالعه قرار می‌گرفت، در نتایج پژوهش‌های مرتبط با جستجوی ویژگی‌های شخصیتی مؤثر در بروز رفتار اخلاقی سازمان یار ناهمسانی زیادی دیده شد. رویکرد رشد نگر شناختی به عنوان نافذترین رویکرد در روان‌شناسی اخلاق جنبه دیرپای افراد اخلاقی را نه در ویژگی‌های رفتاری و عاطفی که در سیاق استدلال و قضاوت اخلاقی آن‌ها می‌دانست (۳). نگاه‌ها و تعاریف متفاوت به رفتار اخلاقی می‌تواند توجیهی باشد بر تأکید به اصطلاحات عملیاتی‌تری چون " رفتار اخلاقی سازمان یار " در بررسی‌های علمی روان‌شناسی. در واقع رفتار اخلاقی سازمان یار رفتاری معطوف به رفاه و آسایش دیگران است. و از این رو می‌تواند مترادف با رفتار اخلاقی در دید کسانی باشد که رفتار اخلاقی را رفتاری معطوف به رفاه دیگران می‌دانند (۴). هر چند چنان که در پیش می‌آید می‌توان برخی رفتار اخلاقی سازمان یار با انگیزه‌های خود دوست دارانه - غیر اخلاقی - را نیز مثال زد. رفتار اخلاقی سازمان یار دسته گسترده‌ای از اعمال را شامل می‌شود که می‌تواند توسط فرد، یک گروه اجتماعی و یا بخش‌هایی از جامعه انجام شده و به طور کلی به دیگر افراد سود می‌رساند. رفتار اخلاقی سازمان یار را می‌توان در سطوح مختلف مورد تحلیل علمی قرار داد. در سطح خرد تحلیل، پایه‌های زیستی و تکاملی رفتار اخلاقی سازمان یار در قالب اصطلاح نوع دوستی مورد بحث واقع می‌شود. از نگاه تکاملی مکانیزم‌هایی چون نوع دوستی خویشاوندی، نوع دوستی متقابل و انتخاب گروهی می‌تواند در باب بقاء رفتار اخلاقی سازمان یار در طول تاریخ تکامل بشر بررسی شود. پایه‌های ژنتیک رفتار اخلاقی سازمان یار می‌تواند در قالب تفاوت‌های مزاجی در پیش‌آمدگی‌های رفتار اجتماع یار (مثل همدلی) و ثبات رفتارها در طول رشد بررسی شود. ثبات رفتار اخلاق سازمان یار به عنوان ویژگی شخصیتی در طول عمر و همچنین نوروفیزیولوژی رفتار اخلاقی سازمان یار مثلاً در قالب تفاوت عملکرد نیمکره‌های مغزی، یا سامانه بازدارنده مغز، و یا آمادگی فیزیولوژیک برای تجربه برخی هیجانات مرتبط با رفتار اخلاق سازمان یار از دیگر موضوعات مطرح در بررسی رفتار اخلاقی سازمان یار در سطح خرد است (۵). در سطح کلان تحلیل، رفتار اخلاقی سازمان یار را می‌توان در قالب اصطلاحی چون داوطلبی (داوطلبی برای اعمال عام

معینی از زیستن است. صرف توصیه افراد به خوب عمل کردن و اخلاق حسنه داشتن، آن هارا متخلق نمی‌کند. فرد باید چگونگی رعایت آن را نیز بداند. اخلاقی بودن یک سازمان، در واقع، به سبک خاصی از زندگی آن سازمان اشاره دارد. اخلاقی بودن سازمان هرگز به مجموعه باورهای اخلاقی که در منشور اخلاقی شرکت آمده محدود نمی‌شود، بلکه سازمانی اخلاقی است که زندگی آن و سبک تعامل آن با محیط و حیات گروهی اعضای آن در همه لحظه‌ها، اخلاقی باشد. شایان ذکر است که رعایت اخلاق حرفه‌ای از جانب افراد، چیزی جز رعایت حقوق مردم در کسب و کار نیست و مهم‌ترین حق مردم احترام اصیل و نامشروط آنهاست (۹). بیشتر سازمان‌ها شاهد وقوع رفتارهای غیراخلاقی هستند، اما اغلب شکلی از رفتارهای غیراخلاقی مورد غفلت گرفته است. نوعی خاص از رفتارهای غیراخلاقی با هدف رساندن منفعت به سازمان و اعضای آن صورت می‌گیرد و با عنوان رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار مشهور است (۱۰). رفتارهای غیراخلاقی همیشه منجر به ضرر نمی‌گردند. در برخی شرایط این رفتارها در صورتی که در چارچوب اهداف سازمان‌ها باشد سبب ارتقاء عملکرد سازمان‌ها می‌گردد و به نوعی به نفع سازمان‌ها می‌باشد. از دیدگاه چن و همکاران (۲۰۱۸) کارکنان در ابتدای ورود به سازمان نیت و قصد رفتارهای خلاف عرف ندارند. آنها تلاش می‌کنند که خود را با ارزش‌های سازمان وفق داده و تمام تلاش خود را برای انجام هرچه بهتر کارها انجام دهند (۶). حسینی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود که با هدف شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های دولتی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که سه دسته دلایل سازمانی (رفتار حمایتی مدیران عالی، نظارت و ارزیابی ناکارآمد، توزیع ناکارآمد اعتبارات، دامنه اختیارات، فشارهای زمانی)، دلایل فردی (هویت سازمانی، تعهد مندی، دلسوزی، خودخدمتی، شخصیت خطرپذیر) و دلایل قانونی (خلأ قانونی، ابهام قوانین، ناسازگاری قوانین) بر وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های دولتی تاثیرگذار می‌باشد (۱۰). ذاکری و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود که با هدف بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که مسئولیت اجتماعی نقش مؤثر و مهمی بر بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران را دارد (۱۶). کونگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود که با

المنفعه) بررسی کرد. داوطلبی شامل اعمالی اخلاق سازمان یار اند که در یک بافت سازمانی برنامه‌ریزی شده و در طول زمان تداوم دارند. تبیین‌های اقتصادی، جامعه‌شناختی و روانشناختی می‌کوشند اعمال داوطلبانه و بافت اجتماعی و سازمانی که این رفتارها در آن صورت می‌گیرند را بررسی کنند. نمونه‌ای از این رفتارهای داوطلبانه رفتارهای مدنی شهروندی است که عبارت است از رفتارهایی که بطور داوطلبانه انجام شده و فراتر از نقشی که سازمان برای فرد تعیین کرده و بدون هیچ تقاضایی از سوی کارکنان صورت می‌گیرد. الگوهای نظری مطرح در سطح کلان تحلیل علمی برای بررسی رفتارهای داوطلبانه توانسته‌اند به خوبی برای تبیین رفتارهای مدنی شهروندی به کار روند (۶). اما در سطح میانی تحلیل، موقعیت و مکان کمک‌رسانی (مثلاً موقعیت‌های اورژانسی یا غیر اورژانسی) و علت کمک‌رسانی (مثلاً ریا کاری یا دلسوزی) مورد تحلیل‌های روان‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی واقع می‌شوند. بررسی کمک‌رسانی به افراد درون گروه و برون گروه، تأثیر تماشاگران بر کمک‌رسانی، تأثیر هیجاناتی چون همدلی و همدردی، و تأثیر استدلال‌ها و شناخت‌های اخلاقی، اعتقادات و خود پنداره‌ی فرد بر رفتار اجتماع یار، همه و همه می‌تواند مورد تحلیل در این سطح واقع شود (۳).

رفتار اخلاقی سازمان یار دسته گسترده‌ای از اعمال را شامل می‌شود که این اعمال می‌تواند توسط فرد، یک گروه اجتماعی و یا بخش‌هایی از جامعه انجام شده و به طور کلی به دیگر افراد سود می‌رساند. علم اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند؛ ارزش‌هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی افراد و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی و شایستگی و ناشایستگی است (۷). یکی از مسائلی که در سازمان‌ها نقش ویژه‌ای دارد، اخلاق می‌باشد. اخلاق در سازمان‌ها، نکته کانونی رفتار سازمانی است و اخلاق‌گرایی به عنوان اصل مدیریت، لازمه مدیریت سازمان‌های به دور مانده از آن است. مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای قانونی و سازمانی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در اعمال و رفتار سازمانی شان یاری دهد (۸). اخلاق، صرفاً به مجموعه اعتقادات ذهنی و باورها و ارزش‌دواری‌های انتزاعی محدود نمی‌شود، بلکه فراتر از آنها، نحوه خاصی از زندگی است. رفتارهای اخلاقی در واقع شیوه

استانداردسازی و متناسب‌سازی فضای سازمان‌های ورزشی در این حوزه منجر گردد.

### روشن‌شناسی

این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است. هدف این پژوهش شناسایی شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور است. این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع گراندتئوری که شیوه آن اکتشافی است، انجام شد. در این پژوهش از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی نسبت به شناسایی شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور از روش برخاسته از داده‌ها و به شیوه گراندتئوری (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله‌ها و واحد ثبت) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای انجام مصاحبه میدانی، مشارکت‌کنندگان پژوهش را اساتید برجسته حوزه مدیریت ورزشی متخصص در حوزه اخلاق ورزشی شامل می‌شوند که این افراد، به صورت هدفمند از نوع معیاری، برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (۱۶ مصاحبه با ۱۶ نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). معیار انتخاب نمونه‌های پژوهش، میزان تخصص در امر رفتارهای اخلاقی و میزان درگیری در امر تصمیم‌گیری ورزش بود. پس از تحلیل ادبیات و برای تکمیل شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور، با ۱۶ نفر از مشارکت‌کنندگان مصاحبه شد تا فهرست شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور تکمیل گردد. با یک نفر از مصاحبه‌شوندگان (مصاحبه شونده نفر اول)، دو بار مصاحبه صورت گرفت چرا که در اولین مصاحبه صورت گرفته، مواردی از نگاه مصاحبه‌شونده جا افتاده بود که سعی شد در مصاحبه مجدد، آن موارد اصلاح گردد. همچنین از مصاحبه سیزدهم، داده جدیدی به دست نیامد ولی برای اطمینان، تا مصاحبه با نفر شانزدهم ادامه پیدا کرد. قبل از انجام دادن مصاحبه و به همراه سؤالات مصاحبه، نامه‌ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت‌کنندگان و انتشار نکردن آن ارسال شد. همچنین، با اطلاع مشارکت‌کنندگان تمام مصاحبه‌ها ضبط و برای استخراج نکات کلیدی بررسی شد. پس از اعلام موافقت، مصاحبه‌ها با محوریت تلقی، برداشت و شاخص‌های مورد نظر برای شناسایی شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور و مهمترین شاخص‌ها، برگزار شد. در مصاحبه‌های انجام شده پاسخگویان به سوال مورد نظر در

هدف بررسی نقش رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای سازمان یار انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که هویت سازمانی یکی از مسائل مهمی می‌باشد که در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای سازمان یار تاثیرگذار می‌باشد (۱۳). مونگای و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش با عنوان "چالش‌های حفظ اخلاق کار اجتماعی در کنیا" به این نتیجه رسیدند که حمایت حرفه‌ای از کارکنان کنیایی و دیگر جوامع آفریقای در زمینه مسائل اخلاقی که در محیط کار با آن مواجه هستند باعث شکوفاتر شدن آنها می‌شود (۱). کاراس<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان "اخلاق و فرایند نظارت - ارکان تمرین کار اجتماعی" به این نتیجه رسید که نظارت بر اخلاق می‌تواند به عنوان یک روش حمایت حرفه‌ای از حوزه اخلاق در نظر گرفته شود، اما می‌تواند با موفقیت در حوزه اجتماعی اعمال شود و به منظور بهبود در عملکرد حرفه‌ای، افزایش انگیزه و توسعه محیط کاری کارآمد بالاترین استاندارد‌های حرفه‌ای مداخله‌ای اخلاقی به کار گرفته شود (۳). آنها معتقدند به مرور زمان ممکن مسائل و اتفاقاتی در سازمان رخ دهد که منجر به تغییر در نگرش و رفتار آنها می‌شود. در هر سازمان عواملی وجود دارند که در خلاف ذهنیات افراد عمل می‌کنند و مختل‌کننده نظم رفتار کارکنان هستند که به این عوامل؛ عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار می‌گویند. اهمیت اخلاق در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا امروزه تمرکز گسترده‌ای به مقوله اخلاق در سازمان‌های ورزشی گردد. تحقیقات مختلفی در این حوزه به انجام رسیده است که در همگی تحقیقات اجماع مناسبی در خصوص اهمیت توجه به اخلاق در ورزش و سازمان‌های ورزشی وجود دارد. این در حالی است که بروز بی‌اخلاقی‌ها نیز از جمله مسائل مهم در سازمان‌های ورزشی می‌باشد که کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. پژوهش در خصوص بررسی ابعاد مختلف رفتارهای اخلاقی می‌تواند، ضمن بهبود شواهد علمی در این خصوص سبب خواهد گردید تا راهکارهای مختلفی در این حوزه به وجود آید. با توجه به اهمیت برخی رفتارهای اخلاقی از جمله رفتارهای اخلاقی سازمان یار، انجام پژوهش‌هایی در این حوزه می‌تواند به

1. Mungai and et al  
2. Caras

برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب اعتماد آنان رای دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه های انجام شده، با روش تحلیل داده بنیاد انجام گرفته است (۱).

همچنین برای سنجش پایایی داده های کیفی در این پژوهش از روش "پایایی بازآزمون" استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه بندی داده ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با هم مقایسه می شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می گردد. در هر کدام از مصاحبه ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می شوند. شاخص پیشنهادی زیر را برای محاسبه پایایی بازآزمون بین کدگذاری های پژوهشگر در دو فاصله زمانی پیشنهاد داده است.

$$\text{درصد توافق} = \frac{\text{تعداد توافقات} * 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

درون موضوعی

پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه ها چند مصاحبه را به عنوان نمونه در یک فاصله ۸ روزه مورد کدگذاری مجدد قرار داد. با مراجعه به کدهای اولیه استخراج شده از آن مصاحبه ها و کدهای مجدد آنها جدول زیر به دست آمده است.

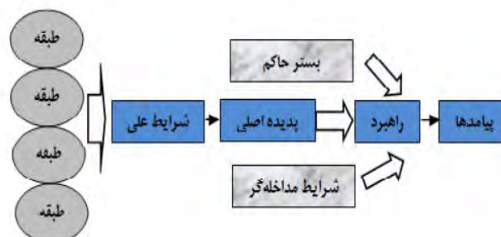
مورد ارائه مولفه یا شاخص جدید و یا تایید مولفه ها و شاخص های گردآوری شده ابراز نظر کردند.

مراحل کدگذاری در گراندتئوری شامل:

گام اول: کدگذاری باز ۱

گام دوم: کدگذاری محوری ۲

گام سوم: کدگذاری انتخابی ۳



شکل ۱. مدل پارادایمی کدگذاری محوری

روایی و پایایی داده ها (قابلیت اعتماد تحقیق)

برای تامین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینکلن و گوبا استفاده شد. بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری)، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تأییدپذیری برای ارزیابی در نظر گرفته شد و برای دستیابی به هر یک از این معیارها، اقدامات زیر انجام گرفت:

اعتبارپذیری: معادل روایی در پژوهش های کمی است. بدین منظور، پرسش ها را اساتید راهنما و مشاور تأیید کردند که میزان موثق بودن داده های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است.

انتقال پذیری: جایگزین اعتبار بیرونی در پژوهش های کمی است. برای این منظور یافته های پژوهشی توسط دو متخصص در حیطه اخلاق سازمانی که در پژوهش مشارکت نداشتند، مورد بررسی قرار گرفتند.

اطمینان پذیری: معادل پایایی در پژوهش کمی است و به منظور ایجاد اطمینان پذیری، جزئیات پژوهش و یادداشت برداری ها ثبت و ضبط شد.

تأییدپذیری: به معنای پرهیز از سوگیری است. بدین منظور تمامی مراحل به دقت ثبت و ضبط شده و همه مستندات به صورت پیوست در اختیار و تأیید اساتید قرار گرفته است (۵).

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Selective Coding

## جدول ۱. پایایی بازآزمون در بخش کیفی تحقیق

ردیف	عنوان مصاحبه	تعدد کل داده‌ها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	اول	۱۱۰	۴۱	۲۵	۷۴/۵٪
۲	چهارم	۸۹	۳۲	۱۹	۷۱/۹٪
۳	یازدهم	۷۷	۲۴	۱۳	۶۲/۳٪
	کل	۲۷۶	۹۷	۵۷	۷۰/۳٪

## یافته های توصیفی پژوهش

یافته های توصیفی مربوط به نمونه های آماری پژوهش حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

## جدول ۲. یافته های توصیفی پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴	۸۷.۵
	زن	۲	۱۲.۵
بخش کیفی پژوهش	دانشیار	۱۰	۶۲.۵
مرتبه علمی			

استالغیر) کدگذاری اولیه یک نمونه از مصاحبه ها ۳۷.۵

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که نمونه های بخش کیفی پژوهش شامل ۸۷/۵٪ مرد و ۱۲/۵٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه های پژوهش افراد دارای مرتبه علمی دانشیار با ۶۲/۵٪ بیشترین تعداد را دارا می باشند. گام اول: کدگذاری باز

در ادامه به دلیل محدودیت انتشار و تعداد صفحه، فقط متن یک مصاحبه (هر چند لازم به ذکر است که متن مصاحبه ای که در اینجا آورده شده است، فقط قسمتی از مصاحبه بوده است)، نحوه کدگذاری باز آن‌ها، طبقات محوری و مدل را به ترتیب و تفصیل به معرض نمایش گذاشته شده است.

## جدول ۳. نمونه ای از کدگذاری اولیه مصاحبه ها (مصاحبه سوم)

کدهای اولیه	شواهد گفتاری
عوامل رفتاری	فاکتورها و شاخص های بسیاری برای سنجش میزان توسعه رفتارهای اخلاقی وجود دارد. یکی از این شاخص ها که خیلی مهم می باشد، عوامل رفتاری است.
سیستم جبران	فرآیند های اجرای امور در سازمان و یا باشگاه فرآیندی عادلانه می باشد و عدالت در توزیع منابع مالی وجود دارد. عدالت در برخوردها و روابط موجود در سازمان، وجود دارد.
درک ساختار	مدیران بالاتر به در ورزش نسبت به مسائلی که خارج از کنترل کارمندان و ورزشکاران بوده بازخواست نمی نماید. آنان را در کارهایی که اهمال و سستی سر زده بازخواست می نماید

در پست سازمانی مدیران بالاتر به در ورزش فرصت های زیادی برای انواع سوء فرصت ها استفاده وجود دارد

(ب) کدگذاری ثانویه و شکل دهی مقولات (ادامه گراند تئوری): در مرحله بعد، چند کد مفهومی تبدیل به یک مقوله می شود. در جداول زیر قسمت کوچکی از نتایج کدگذاری باز بر اساس کدهای مفهومی و مقولات آورده شده است.

## جدول ۴. کدگذاری ثانویه و شکل دهی مقولات

مقوله ها	ویژگی های استخراج شده از گزاره های کلامی (مفاهیم)
عوامل سازمانی	درک ساختاری از موضوعات بحث برانگیز
	فرصت های در اختیار مدیر
	اندازه سازمان
	شدت باورمندی اخلاقی سازمانی
	سیستم های اداری

	رعایت انصاف در رفتار و قضاوت های خویش در تمام مراحل انجام کار
	پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش های انسانی
مسئولیت در قبال خود	اولویت قائل شدن به درخواست های ارباب رجوعان در تمام مدت انجام وظیفه
	به کارگیری ابتکار عمل و احساس مسئولیت و نظم در کلیه فعالیت های حرفه ای
	رعایت صراحت و درستی در انجام وظایف و انجام وظایف به دقت و وقت شناسی
	عدم اعمال عقاید شخصی در وظایف حرفه ای
مسئولیت در قبال حرفه	حمایت از نوآوری ها
	عشق به کار و باشگاه و مردم
	خودداری از انجام اعمال خلاف قانون و اخلاق
مسئولیت در قبال جامعه	رسوم و مصلحت جامعه ورزشی
	ارج نهادن به هویت و فرهنگ ورزش کشور
	افزایش مسئولیت پذیری و پاسخگویی به نیازهای جامعه و انعکاس تصویر ذهنی مطلوب در جامعه
	پيامد های اجتماعی
	فراگیر شدن بحث اخلاقیات
	رضایتمندی ذینفعان
	کاهش ناراحتی های اجتماعی

دهند شرایط علی شامل مواردی مقولات است که به طور مستقیم بر بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش در ورزش ایران تأثیر می گذارد یا این عوامل به گونه ای ایجادکننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش سه مقوله عوامل رفتاری، عوامل گروهی، عوامل ساختاری هستند که می تواند بر بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش تأثیر می گذارد. مقوله های مربوط به شرایط علی در جدول ۵ نشان داده شده است.

کدگذاری محوری

کدگذاری محوری، مقوله ها و زیرمقوله ها را با توجه به ابعاد و مشخصات آنها با یکدیگر مرتبط می سازد. برای کشف نحوه ارتباط مقوله ها با یکدیگر از ابزار تحلیلی استراوس و کوربین استفاده شد. ابزار اصلی این ابزار تحلیلی شامل شرایط، عمل ها، عکس العمل ها و پیامدها می شود.

شرایط علی

در این مدل شرایط علی رویداد هایی هستند که موقعیت ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می کنند که افراد و گروه ها، چرا و چگونه به روشهای خاصی پاسخ می

#### جدول ۵. مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط علی

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
عوامل رفتاری	توان استدلال - گری اخلاقی خصایص دموگرافیک ارزش های اخلاقی شخصی نوع شخصیت
عوامل گروهی	جو اخلاقی فرهنگ اخلاقی نوع رهبری میزان اهمیت اخلاقی سیستم جبران پاداش
شرایط علی	
عوامل ساختاری	درک ساختاری از موضوعات بحث برانگیز فرصت های در اختیار مدیر

اندازه سازمان شدت باورمندی اخلاقی سازمانی سیستم های اداری	
شرایط زمینه ای	آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می گیرد، فراهم می کنند. این شرایط را مجموعه ای از مفاهیم، مقوله ها و متغیرهای زمینه ای تشکیل می دهند (۱۰). در این پژوهش مسئولیت در قبال جامعه، مسئولیت در قبال حرفه، مسئولیت در قبال خود و مسئولیت در قبال طرفداران عوامل اصلی زمینه ای هستند که در جدول ۶ نشان داده شده است

#### جدول ۶. مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه ای

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
مسئولیت در قبال جامعه	خود داری از انجام اعمال خلاف قانون و اخلاق رسوم و مصلحت جامعه ورزشی ارج نهادن به هویت و فرهنگ ورزش کشور
مسئولیت در قبال حرفه	عدم اعمال عقاید شخصی در وظایف حرفه ای حمایت از نوآوری ها عشق به کار و باشگاه و مردم
مسئولیت در قبال خود	رعایت انصاف در رفتار و قضاوت های خویش در تمام مراحل انجام کار پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش های انسانی اولویت قائل شدن به درخواست های ارباب رجوعان در تمام مدت انجام وظیفه به کارگیری ابتکار عمل و احساس مسئولیت و نظم در کلیه فعالیت های حرفه ای رعایت صراحت و درستی در انجام وظایف و انجام وظایف به دقت و وقت شناسی
مسئولیت در قبال طرفداران	حمایت از حریم طرفداران خود و باشگاه یا سازمان ارائه عالی ترین سطح عملکرد در کار خود

#### شرایط مداخله گر

شرایط مداخله گر شامل شرایط عام تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می شود که به عنوان تسهیل گر یا محدودکننده راهبردها عمل می کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی/ کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می	کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (۱۰). در این پژوهش سه مقوله عوامل ناکارآمدی محیط، ضعف ساختاری، تفاوت ارزش ها به عنوان مقوله های مداخله گر در نظر گرفته شده است که در جدول ۷ نشان داده شده است.
--	--

#### جدول ۷. مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط مداخله گر

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی
ناکارآمدی محیط	فشار نیروهای خارج از سازمان عدم پذیرش ابهام پذیرش فاصله قدرت برچسب مثبت محیط به رفتارهای مسموم عدم نظارت اجتماعی
ضعف ساختاری	بار زیاد شغل

#### شرایط مداخله گر



ارتباطات ناکار آمد	
مبهم بودن استاندارد های عملکرد	
ساختار بروکراتیک	
ضعف در هدف گذاری و راهبرد	
ابهام در نقش	
تعارض نقش	
تفاوت ارزش ها	وجود فرهنگ ها و زبان های مختلف در سازمان
	وجود و شیوع سبک های زندگی شخصی متفاوت
	وجود اعتقادات و باورهای اجتماعی متفاوت

شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله های اصلی دیگر به آن ربط داده می شود (۱۰). مقوله محوری حاصل از شرایط علی، بعد خرد، بعد میانی، بعد کلان در نظر گرفته شده است. جدول ۸ مقوله محوری را نشان می دهد

### مقوله محوری

پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده های اطلاق می

### جدول ۸. مقوله ها و مفاهیم مرتبط با مقوله محوری

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	
بعد خرد	نگرش مثبت	
	مرکز کنترل	
	والدین	
	ارزش ها	
	باورها	
بعد میانی	رفتار	مقوله محوری
	فرهنگ	
	خصوصیات شغلی	
	نظام پاداش	
	رقابت	
بعد کلان	قانون	
	فن آوری	
	محیط سیاسی	
	محیط اقتصادی	
	اعتقادات	

با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لا به لای مصاحبه ها و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را ایجاد منشور رفتارهای اخلاق سازمان یار نامگذاری کرده است. جدول ۹ مقوله ها و مفاهیم مربوط به راهبردها را نشان می دهد.

### راهبردها

راهبردها در واقع طرح ها و کنش هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می شوند. پژوهشگر

## جدول ۹. مقوله ها و مفاهیم مرتبط با راهبرد ها

مفهوم اصلی	مقوله فرعی
ترویج و ارتقا اخلاقیات بهبود محیط آموزش پشتیبانی بهره گیری حداکثری از فناوری اطلاعات در تبلیغ و ترویج فرهنگ ورزش و اخلاق در سطح ورزش کشور استفاده حداکثری از متخصصین، مربیان و قهرمانان ورزشی در قالب توافقنامه، جهت برگزاری کلاس ها و دوره های مرتبط با رفتارهای اخلاقی استفاده از تجربیات سازمان های فرهنگی و ورزشی موفق در زمینه رفتارهای اخلاقی تغییر نگرش ورزش به یک هنجار اجتماعی نظارت و کنترل در اجرای سیاست های کلان ورزش رواج فرهنگ پهلوانی در ورزش بالاخص در قشر جوانان استفاده بهینه از قوانین حمایتی و تشویقی برای مشارکت کنندگان در ورزش برای رفتارهای اخلاقی توسعه فرهنگ ورزش و رفتارهای اخلاقی از طریق، آموزش، تبلیغ و اطلاع رسانی جامع رسانه‌ای	ایجاد منشور رفتارهای اخلاقی

راهبرد ها

## پیامدها

مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نامگذاری شده اند. جدول ۱۰ به مقوله ها و مفاهیم مربوط به پیامدها می پردازد.	پیامدها همان برون داد ها یا نتایج کنش ها و واکنش ها هستند (۱۰). بخش آخر آرایه مدل بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور شامل پیامدهای اجتماعی، پیامد های فردی، پیامدهای سازمانی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای
--	---

## جدول ۱۰. مقوله ها و مفاهیم مرتبط با پیامد ها

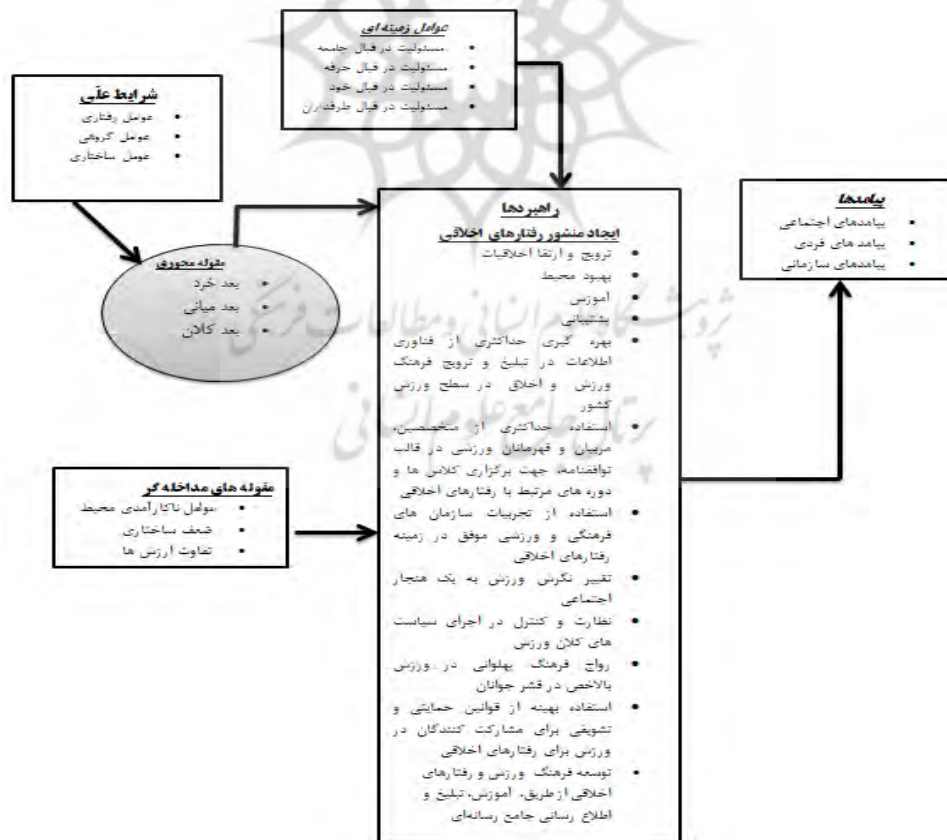
مفاهیم اصلی	مقوله فرعی
افزایش مسؤلیت پذیری و پاسخگویی به نیازهای جامعه و انعکاس تصویر ذهنی مطلوب در جامعه فراگیر شدن بحث اخلاقیات رضایتمندی ذینفعان کاهش ناراحتی های اجتماعی	پیامدهای اجتماعی
کم کاری های پنهان و آشکار برخورد مناسب با مردم، افزایش تعهد و حس وفاداری افزایش سطح بهره وری فردی	پیامد های فردی
سبب کاهش تبعیض کاهش بی عدالتی افزایش روحیه سازمانی و ورزشی تعهد به باشگاه یا سازمان	پیامدهای سازمانی

پیامد ها

**کدگذاری انتخابی**

کدگذاری انتخابی نتایج گام های قبلی کد گذاری را به کار برده، مقوله های اصلی را انتخاب می کند، آن را به شکل نظام مند به سایر مقوله ها ارتباط می دهد، ارتباطات را اعتبار می بخشد و مقوله هایی را که نیاز به بست و توسعه بیشتری دارند را توسعه می دهد. مدل پارادایمی این پژوهش بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی شد. در این مدل، شرایط علی، عوامل رفتاری، عوامل گروهی، عوامل ساختاری بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور ایران نشان داده می شود. همچنین شرایط زمینه ای، مسئولیت در قبال جامعه، مسئولیت در قبال حرفه، مسئولیت در قبال خود و مسئولیت در قبال طرفداران برای داشتن شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور است، شرایطی که برای موفقیت بهتر در اجرای این فرایند باید بیشتر مد نظر قرار گیرند. این شرایط اثرهای مثبت یا منفی خاصی بر اجرای فرایندها ندارند. در این پژوهش سه مقوله عوامل ناکارآمدی محیط، ضعف

ساختاری، تفاوت ارزش ها به عنوان مقوله های مداخله گر در نظر گرفته شده است و می توانند اجرای آن را مختل، تسهیل و همچنین تسریع کنند. در این فرایند اصلی ترین عامل در ایجاد فرایند بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار، بعد خرد، بعد میانی، بعد کلان به عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده است. هر چند نمی توان گفت این مقوله مهمترین است اما باید گفت بدون این مقوله فرایند بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور امکان پذیر نیست. عامل راهبردی مدل، ایجاد منشور رفتارهای اخلاقی برای بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور در نظر گرفته شده است و در بعد پیامدها، نتایج مورد انتظار مشهود و نامشهود از پیامدهای پیامدهای اجتماعی، پیامد های فردی، پیامدهای سازمانی مد نظر قرار گرفت. پیامدهایی که تجلی آنها به معنای ظهور پدیده بهبود شاخص های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور است. مدل پارادایمی پژوهش به شرح شکل ۲ نشان داده شده است



شکل ۲. مدل پارادایمی پژوهش

### بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق<sup>۱</sup> در سازمان‌های ورزشی، نکته کانونی رفتار سازمانی است و اخلاق‌گرایی به عنوان اصل مدیریت، لازمه مدیریت سازمان‌های به دور مانده از آن است. مدیران و کارگزاران سازمان‌های ورزشی برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای قانونی و سازمانی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در اعمال و رفتار سازمانی شان یاری دهد. با توجه به محیط کاری مدیران که در یک سازمان انسانی به فعالیت مشغولند، اخلاق کاری<sup>۲</sup> به صورت اساسی کارکرد و اثر بخشی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (۳). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است. اهمیت اخلاق در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا امروزه تمرکز گسترده‌ای به مقوله اخلاق در سازمان‌های ورزشی گردد. در این پژوهش، در این مدل شرایط علی رویداد‌هایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها، چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند شرایط علی شامل مواردی مقولات است که به طور مستقیم بر بهبود شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش در ورزش ایران تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به گونه‌ای ایجادکننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش سه مقوله عوامل رفتاری، عوامل گروهی، عوامل ساختاری هستند که می‌تواند بر بهبود شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش تأثیر می‌گذارد. کی یونگ ما<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) لزوم پرداخت به رفتارهای اخلاقی و تربیت اخلاقی در حوزه‌های مختلف پرداختند و به این نتیجه رسیدند که لزوم پرداختن به اخلاق حرفه‌ای به ویژگی‌های رفتاری، ساختاری و یا گروهی سازمان‌ها مرتبط هست (۱۲). عباسی (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی تربیت اخلاقی براساس مبانی اسلامی در کدهای اولیه پژوهش خود به عوامل رفتاری و گروهی پرداخت و با یافته‌های این

پژوهش همخوان می‌باشد. همچنین برای حل مشکلات ملی در ورزش ما نیاز به فردی داریم که از لحاظ اخلاقی قوی و شهروندی مسئولیت پذیر باشد؛ تربیت چنین شهروندی در دانشگاه‌ها و کالج‌ها بسیار ایده خوبی است، چرا که تقریباً نیمی از مردم از جمله مدیران، پزشکان، بازرگانان و... در این مکان حضور داشتند (۱).

در این پژوهش شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آنها تحقق بهبود شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور امکان پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد، فراهم می‌کنند. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند. در این پژوهش مسئولیت در قبال جامعه، مسئولیت در قبال حرفه، مسئولیت در قبال خود و مسئولیت در قبال طرفداران عوامل اصلی زمینه‌ای هستند. کالمسی و توزون (۲۰۱۷) در پژوهش خود پی بردند که شایستگی‌های اخلاقی تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای مثل حرفه، جامعه، محیط و سازمان می‌باشد (۴). همچنین اوچتر (۲۰۱۵) مشخص نمود که نگاه درون سازمانی و بیرون سازمانی در جهت بهبود رفتارهای اخلاقی مدیران ضروری می‌باشد. که با یافته‌های این تحقیقی همخوان می‌باشد (۱۲). در این پژوهش شرایط مداخله‌گر شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی/ کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می‌دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است. در این پژوهش سه مقوله عوامل ناکارآمدی محیط، ضعف ساختاری، تفاوت ارزش‌ها به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده است. که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های فلویدد (۲۰۱۶)، خان و همکاران (۲۰۱۴) و ترودی و همکاران (۲۰۱۷) همخوان می‌باشد (۱۱، ۱۲). ترودی (۲۰۱۷) در مقاله خود پی برد که ویژگی‌های شخصی و تفاوت ارزش‌ها بر عملکرد شغلی و انحرافات اخلاقی و کاری تأثیر گذار می‌باشد (۱). خان و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نکته اشاره دارد که رفتارهای مسموم در محیط کار و همچنین نبود ادراک عدالت در سازمان باعث بروز رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در سازمان می‌شود (۱۱) همچنین فلویدد (۲۰۱۶) در پژوهش خود پی برد که ساختار سازمانی مناسب باعث

1. ethics  
2. Work ethics  
3. Keung ma

تیموری (۲۰۱۲) علاوه بر مشخص کردن رفتارهای اخلاقی، به پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی حاصل از نهادینه شدن رفتارهای اخلاقی براساس مطالعات تجربی پرداخته است و اذعان می‌دارد که جهت تحقق رفتارهای اخلاقی، تدوین منشور اخلاقیات سازمان، عملی ساختن آن‌ها و ایجاد واحدهای آموزشی، ضروری است (۱۶). مدیریت سازمان می‌تواند، با به وجود آوردن جوی مشارکتی در سازمان، حس وفاداری به سازمان را در کارکنان تقویت نماید، به نحوی که کارکنان؛ منافع سازمان را بر منافع شخصی مقدم بدانند. با توجه به این واقعیت که سازمان‌ها مهم‌ترین نهادهای جامعه هستند، بنابراین وارد ساختن اخلاقیات امری ضروری است. پس از بررسی نتایج به دست آمده از پژوهش‌های انجام شده و کاربرد این گونه شیوه بررسی موضوعات، پیشنهادهایی برای مطالعات آینده ارائه می‌شود، که عبارتند از: مطالعه تطبیقی رفتارهای اخلاق کار و ارائه چارچوب منسجم از آن‌ها برای نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی. اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان و مدیران سازمان‌ها را برانگیخته تا برای حفظ و ارتقاء سطح آن کوشش کنند. رفتارهای اخلاقی به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که افراد را به سوی انجام اقدامات مثبت برای موفقیت سازمان ورزشی، هدایت می‌کند.

ترویج اخلاقیات و سازمانی که ساختار نامناسب و حجم انبوه کارها را دارد باعث می‌شود در آن انحراف‌های اخلاقی و کاری شکل گیرد که با یافته‌های این تحقیق همخوان می‌باشد (۱۲). در این پژوهش پدیده مدنظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌ای اطلاق می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شود. مقوله محوری حاصل از شرایط علی، بعد خرد، بعد میانی، بعد کلان در نظر گرفته شده است. همچنین راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شوند. پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لابه‌لای مصاحبه‌ها و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را ایجاد منشور رفتارهای اخلاق سازمان‌یار نامگذاری کرده است و در آخر پیامدها همان برون‌دادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. بخش آخر ارایه مدل بهبود شاخص‌های توسعه رفتارهای اخلاق سازمان یار در ورزش کشور شامل پیامدهای اجتماعی، پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده‌اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم‌ها و مفاهیم، مقوله‌های اصلی استخراج و نامگذاری شده‌اند. کیا و

## Reference

1. Abasi, Z. Maleki, H. Beheshti, S. Designing a model of moral education in higher education based on the moral teachings of the Holy Quran and Tafsir Al-Mizan using the data method of the Foundation, Journal of New Educational Thoughts, 2018. Volume 15, Number 2, pp. 99-122. (Persian)
2. Camillo, I. C., & Camillo, A. A. Strategic Managerial Communication in the Digital Era: Implications for Ethical-Unethical Behavior. In Handbook of Research on Strategic Communication, Leadership, and Conflict Management in Modern Organizations 2019. (pp. 360-389). IGI Global.
3. Caras, A. Ethics and supervision process-fundaments of social work practice. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2013. 92, 133-141.
4. Carmeli, A., Brammer, S., Gomes, E., & Tarba, S. Y. An organizational ethic of care and employee involvement in sustainability-related behaviors: A social identity perspective. Journal of Organizational Behavior. 2017.
5. Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. Journal of Business Ethics, 2018. 149(4), 919-930.

6. Chen, C.h. Hsin, H. & Brian, K. Shaping the organizational citizenship behavior or wrlll cce vviccc:: Kyy ttt erminigg fctors in tee pppitality wrkfr ee.. Jrrr aal of Hospitality and Tourism Management, 2018. 35 (9), 1-8.
7. Chye Koh, Hian, Boo, Elfered, H.Y. Organizational ethics and Employee satisfaction and commitment .Management Decision.London, 2004. 56(3) ,3-15.
8. Doris, J., & Stich, S. Moral psychology: Empericl approaches. Stanford encyclopedia of philosophy. [http:// www. plato.stanford.edu/entries/moral-psych-emp](http://www.plato.stanford.edu/entries/moral-psych-emp). 2006.
9. Gibbs, J. C. Basinger, K. S. Grime, R. L. Snarey, J. R. Moral judgment development across ll trre:: Rvvisitigg Khhlbr’’s iii rrr aality ll ii m.. Deelppmett al Rvvi,,, 2.... ... 443-500.
10. Hosini, Z. Mortazavi, S. Rahimnia, F. Nazemi, Sh. Identifying the reasons for the occurrence of unethical organizational behaviors in government organizations, Management of Government Organizations, 2017. 6 (4), 70-57. (Persian)
11. Kangasniemi, M., Pakkanen, P., & Korhonen, A. Professional ethics in nursing: an integrative review. Journal of advanced nursing, 2015. 71(8), 1744-1757.
12. Kiya, D. Temori, Sh. Consequences of institutionalizing ethical behaviors at work (with the analytical study of experimental research), Cultural Engineering, No. 71 and 72, 2012. pp. 53-65. (Persian)
13. Kong, D. T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. Personality and Individual Differences, 2016. 93, 86-91.
14. Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Schroeder, D. A. Prosocial behavior: Multilevel Perspectives. Annual Review of psychology. 2005. 56,365- 92.
15. Rahmania, D. Jafari, H. Davodnia, S. The role of dimensions of organizational ethics in predicting teachers' job satisfaction. Ethics in Science and Technology; 2018. 10 (3), 57-67. (Persian)
16. Zakeri, M. actors Affecting the Professional Ethics of Managers, The Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Soroush Hekmat Mortazavi Center for Islamic Studies and Research, Mehr Arvand Higher Education Institute, Center for Strategies for Achieving Sustainable Development. 2015. (Persian)