



مدل یابی رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش‌های مدیران وزارت ورزش و جوانان

روح الله اسدی^۱
سنجر سلاجقه^۲
حمداله منظری توکلی^۳
نوید فاتحی راد^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۲/۲۰

رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا عوامل موثر بر رفتارهای اخلاقی را بیشتر مورد توجه قرار دهند. به نظر می‌رسد یکی از عوامل تعیین کننده در رفتارهای اخلاقی کارکنان، نقش‌های مدیریتی است که مدیران ایفا می‌کنند. بنابراین تحقیق حاضر تحقیق با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش‌های مدیران وزارت ورزش و جوانان انجام شده است. تحقیق موجود از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران میانی و پایه وزارت ورزش و جوانان در کشور در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۱۰۲۰ نفر بود و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد ۲۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه و نمونه هر استان انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه محقق ساخته ۱۷۹

سوالی نقش‌های مدیران با روایی ۰/۹۴ و پایایی ۰/۹۸ و پرسشنامه محقق ساخته ۷۷ سوالی رفتارهای اخلاقی با روایی ۰/۹۴ و پایایی ۰/۹۳ بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آماره‌های توصیفی و آماره‌های استنباطی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم افزارهای SPSS23 و AMOS23 استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد نقش‌های مدیران شامل نقش متقابل شخصی، اطلاعاتی، تصمیم‌گیری، تولیدی، اجرایی، ابداعی، ترکیبی، طراح، ناظر و نقش معلم می‌باشد و مولفه‌های رفتاری اخلاقی در سطح شخصی، سطح اجتماعی، سطح قانونی و سطح سودمندگرایی هستند. بین نقش‌های مدیران و رفتارهای اخلاقی مدیران در وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین نقش متقابل شخصی، اطلاعاتی، تصمیم‌گیری، تولیدی، اجرایی، ابداعی، ترکیبی، طراح، ناظر و معلم مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری مشهود است. طبق نتایج تحقیق، مدل تدوین شده از ارزش قابل قبولی برخوردار است و بخوبی رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش‌های مدیران را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت و نقش‌هایی که افراد به عنوان مدیر در یک سازمان ایفا می‌کنند، تاثیر تعیین‌کننده‌ای در بروز یا عدم بروز رفتارهای اخلاقی کارکنان دارد.

واژگان کلیدی: رفتارهای اخلاقی، نقش متقابل شخصی، نقش اطلاعاتی، نقش تصمیم‌گیری، نقش تولیدی، نقش اجرایی، نقش ابداعی و نقش ترکیبی

مقدمه

سازمان‌ها به عنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی مواجه می‌باشند. دغدغه‌های اخلاقی در زندگی شغلی اغلب در مقام تصمیم‌گیری بروز می‌کند و فرد خود را اخلاقاً بلا تکلیف می‌یابد و از خود می‌پرسد تکلیف اخلاقی من چیست. به عبارت دیگر، مسئله در اخلاق حرفه‌ای بلا تکلیفی اخلاقی است. موضوع مسائل اخلاقی، اشیاء و افراد نیستند، بلکه اقدام‌ها و رفتارهای ارتباطی، یعنی رفتار ارتباطی افراد است. (چی کو^۱ و همکارانش، ۲۰۱۸) در پس هر اقدام و تصمیم مدیریتی و هر فعالیت سازمانی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد، زیرا با حقوق افراد گوناگون چون مشتریان، مالکان، مدیران و کلیه ذینفعان ارتباط دارد. (صادقی و سبحانی نیا، ۱۳۹۰: ۱۳) در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. (راولد^۲ و همکاران، ۲۰۱۸) اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیار برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار اهمیت زیادی دارد، چرا که به عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نماید و یک نظام اخلاقی به وجود آورد. (قراملکی، ۱۳۹۶: ۱۱۲) نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است و از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت، امروزه به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت مبدل شده است. (الوانی، ۱۳۹۶: ۱)

اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدیهای سازمان مشخص و عمل‌بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. (مور^۳، ۲۰۱۶) ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی از آن‌ها سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی، اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. (خانی، ۱۳۹۰: ۱۶) بستر مسائل اخلاقی ریشه در خارج از سازمان دارد و زمینه‌های تربیتی، خانوادگی، فرهنگ اجتماعی، میراث تاریخی، نهادهای دینی و غیره در آن نقش دارند. بدین جهت است که سنخ این مسائل در جوامع و کشورها متفاوت است. (کانر^۴، ۲۰۱۶) اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که

1. Chye Ko
2. Rowold
3. Moore
4. conner

آن ریشه را «خلق و اخلاق» می‌نامند. (ینر^۱ و همکاران، ۲۰۱۲) دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری و شیوع پیدا می‌کند، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش را در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. (قرا ملکسی، ۱۳۹۶: ۱۷۸) در بین عوامل مؤثر در تولید، کارکردن از جایگاه ممتازی برخوردار است، زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. حتی فناوری‌های پیشرفته که امروزه تا حد زیادی جانشین نیروی انسانی شده، محصول کار و ابتکار انسان است. (رضاییان، ۱۳۹۸) کار برای امرار معاش و تلاش در راه تولید برای تامین نیاز خود و دیگر افراد جامعه از دیدگاه اسلام وظیفه‌ای است که موجب محبوبیت شخص در پیشگاه الهی و تامین کننده سعادت دنیا و آخرت هر مسلمان می‌گردد. کار و تلاش، سیره عملی رسول گرامی اسلام و امامان معصوم بوده است و همه انبیا و صالحان چنین راه و رسمی داشته‌اند. فرهنگ کار به مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه گفته می‌شود که در انجام فعالیت‌های هدفمند آن گروه به کار گرفته می‌شود. به عبارت دیگر، اینکه در وجود مدیران یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری آن سازمان را معرفی می‌کند. (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱: ۱۲) در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته که در جستجوی مبنای نظری در این زمینه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. (جی^۲ و همکاران، ۲۰۰۹) لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. (صادقی و سبحانی نیا، ۱۳۹۰: ۱۴) اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی مدیران در سازمان است تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مطالعه لازم صورت پذیرد. یکی از متغیرهای مهم، نقش‌های مدیران می‌باشد. (جاه و سینگ^۳، ۲۰۱۹) مدیران در سازمان‌ها، نقش‌های متفاوتی را ایفا می‌کنند که بر حسب شرایط زمانی، مکانی و نوع کار، این نقش‌ها متفاوت و متغیر است و شناسایی این نقش‌ها در بروز رفتارهای اخلاقی مدیران تأثیر بسزایی دارد. بیان نقش‌ها و ماموریت‌ها در کل سازمان شامل تعیین کلی نوع عملیاتی است که سازمان مسئول اجرای آن است. این عملیات در زمینه‌هایی چون: خدمات سازمان، ارباب رجوع، روش‌های سازمانی و فلسفه و عملیات اجرا می‌شود. (معدنچیان^۴ و همکاران، ۲۰۱۸)

مدیریت از ارکان هر سازمان و جامعه‌ای است و مدیر نقش و جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه دارد. دانش و مهارت مدیر است که منجر می‌شود تا سازمان از اثر بخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار گردد و سازمان موفق به کمک عملکرد رهبر پویا و موثر از سازمان ناموفق متمایز می‌شود. در همه زمینه‌ها برای جستجوی

1. Yener
2. Jay
3. Jha & Singh
4. Madanchian

اشخاصی که توانایی لازم را برای مدیریت موثر داشته باشند، کوشش به عمل می‌آید. (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۴: ۱۶۷)

در یک جامعه، سازمان‌های متعددی به منظور تحقق اهداف خاصی به وجود می‌آیند. مهمترین منبع این سازمان‌ها را مدیران آن سازمان‌ها تشکیل می‌دهند که نقش و عملکرد آنها در تحقق اهداف سازمان اهمیت بسزایی دارد. (خورشیدی، ۱۳۹۸: ۴۲) در جهان کنونی، گسترش علم و فن آوری، تمام فعالیت‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است و از مشخصات بارز این عصر، جایگزین شدن دانایی، پژوهش و سرمایه انسانی با عوامل دیگر تولید است. در نتیجه، سازمان‌ها به انعطاف پذیری بیشتری برای پاسخگویی به فشارها و تهدیدات درون و برون خود نیاز دارند و مدیران مجبور به بازنگری و بازنندیشی در سبک‌ها، مهارت‌ها، روش‌ها و نقش‌های مدیریت خویش هستند. به همین دلیل امروزه، مدل مدیریت سنتی که در آن، مدیر کنترل می‌کرد و کارکنان تحت نظر او بودند، کارآمد نیست. بنابراین، برای ایجاد یک محیط کار توانمند، نقش مدیر باید از چارچوب فرماندهی و کنترل خارج شود و به تشکیل محیطی مبتنی بر حمایت و حس مسئولیت منتهی گردد که در آن، کارکنان فرصت داشته باشند به نحو احسن با یکدیگر همکاری کنند. (گمینیان، ۱۳۹۵: ۱۱۲)

به نظر دیویس، چالشی که در جوامع مختلف، وضعیت مدیران را نگران کننده می‌نماید، آن است که بسیاری از مدیران نمی‌دانند که نمی‌دانند. آنها توانایی تلاش و یافتن راه کارهای مختلف را دارند، ولی توانایی آنها زمانی مفید خواهد بود که آنها از ندانسته‌های خود آگاهی داشته باشند. (جاه و سینگ، ۲۰۱۹) در وضعیت فعلی، آنها نمی‌توانند عملکرد موجود را بهبود بخشند. عملکرد مدیر، مفهوم و شیوه جدید برای افراد و سازمان‌ها نمی‌باشد، بلکه این مفهوم به این دلیل که سازمان‌ها در تلاش هستند راهی برای بهبود پیدا کنند، اهمیت یافته و توانسته است هم‌چنان که موضوع تکامل می‌یابد، با استفاده از مدارک تجربه‌ای اثربخش، چارچوب یکپارچه‌ای را شکل دهد. فشارهای ناشی از کاربرد و فرایند تغییر به ایجاد نوع جدید راهبردها، مداخله‌ها و پیشران‌ها ختم شده است. ساختار پایه‌ای عملکرد مدیر از اصول اساسی نظریه‌های یادگیری و انگیزشی گرفته شده است. (کاندولا، ۱۳۹۷: ۱۲۵)

طبق تحقیقات صورت گرفته، رفتارهای اخلاقی در سازمان تحت تأثیر نقش مدیران قرار می‌گیرد؛ به طوری که جاه و سینگ^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که نقش‌های رهبری بر رفتارهای اخلاقی در محیط‌های صنعتی موثر است. به عبارت دیگر، مدیر به عنوان رهبر با نقش متقابل شخصی، اطلاعاتی، تولیدی، اجرایی، ترکیبی و معلم می‌تواند رفتارهای اخلاقی را در محیط‌های صنعتی تقویت کند. یافته‌های معدنچیان^۲ و همکاران (۲۰۱۸) تأثیر نقش‌های رهبری و ابعاد آن بر رفتارهای اخلاقی را تایید کرده است. راولد^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند مدیران و رهبرانی با گرایش‌های تحولگرایی ارزشی و اخلاقی از طریق مشخصه‌های گوناگونی نظیر ارائه چشم اندازهایی امید بخش برای آینده افراد و سازمان، کمک به شناسایی فرصت‌های قابل استفاده در محیط اطراف، توجه به نیازها، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان و مرتبط ساختن

1. Jha & Singh
2. Madanchian
3. Rowold

این نیازها با ارزش‌ها، اهداف و معانی والاتر، زمینه شکل‌گیری بقا و اثربخشی ارزش‌های سازمانی را در درون سازمان‌ها فراهم می‌آورند. نتایج تحقیق سلیمانی (۱۳۹۷) نشان داده است که ۱) بین رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ ۲) بین هر یک از ابعاد رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ ۳) نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داده است که متغیرهای اخلاق سودمندی و اخلاق قانونی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رفتار شهروندی سازمانی به شمار می‌روند. محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که رهبری خدمتگزار بر درک جو اخلاقی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین دو متغیر اعتماد و عدالت سازمانی، اثر مثبت و معناداری در نقش تعدیل‌کننده رابطه رهبری خدمتگزار و جو اخلاقی دارند. مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با به کارگیری سبک رهبری خدمتگزار و انجام رفتارهای این سبک و توجه و تمرکز بر عدالت سازمانی و توسعه اعتماد کارکنان، از ایجاد و توسعه جو اخلاقی جهت کاهش رسوایی‌ها، رفتارها و معضلات غیر اخلاقی در زمینه ورزش حمایت کنند. نتایج تحقیق شاکری نیا (۱۳۹۶) نشان داد بین جو اخلاقی، حمایت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر رشت رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های ینر و همکاران^۱ (۲۰۱۲) نشان می‌دهد ارزش‌های اخلاقی رابطه مثبت و قابل توجهی با تعامل کار دارد. رفتارهای اخلاقی با فداکاری و روابط قوی‌تر در تعامل هستند. براساس تحقیق جی^۲ و همکاران (۲۰۰۹) نقش‌های مدیران به عنوان معلم، ناظر، تصمیم‌گیرنده، ابداع‌کننده و مجری بر ایجاد جو اخلاقی و توسعه رفتارهای اخلاقی تاثیر معنی‌داری داشته است. متاوانی^۳ و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که نقش تصمیم‌گیری، اجرایی، ابداعی، اطلاعاتی، ناظر و معلم مدیران در رفتارهای اخلاقی کارکنان نقش تاثیرگذاری داشته‌اند. نتایج حاصل از تحقیق تری^۴ و همکاران (۲۰۰۴) نشان می‌دهد مدیر به عنوان رهبر در یک سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه رفتارهای اخلاقی در سازمان دارد.

لذا سوال اساسی این پژوهش این است:

آیا مدل رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش‌های مدیران در وزارت ورزش و جوانان از برازش مناسبی برخوردار است؟

نتایج این تحقیق از آن جهت ضرورت دارد که اسازمان‌ها می‌توانند با شناخت و آگاهی از نقش‌های مدیران، ضمن طراحی مدل مناسب رفتارهای اخلاقی مدیران مولفه‌ها و شاخص‌های آن را تبیین و سنجش نمایند و به مدیران در ایجاد رفتارهای مثبت سازمانی کمک نموده، آنها را برای جستجوی فرصت‌های رشد و توسعه و پذیرش مسئولیت‌های بزرگ در سازمان برانگیزانند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به نظریه‌های موجود نقش‌های مدیران به شرح زیر می‌باشند:

1. Yener
2. Jay
3. Motwani
4. Terry

نقش متقابل شخصی

نقش متقابل شخصی به ارتباطات یکطرفه و دوطرفه مدیر با کارکنان اشاره دارد. مدیر در این نقش گاهی ممکن است برای سازمان نقش رئیس را به عهده داشته باشد- مانند دعوت مهمانان به ناهار و شرکت در مراسم افتتاحیه- یا به عنوان رهبر برای استخدام، آموزش و انگیزش کارکنان فعالیت نماید. بالاخره وی نقش رابط شامل برقراری ارتباط با اشخاص خارج از سازمان را عهده دار می باشد. (واعظی، ۱۳۹۱: ۵۸)

نقش اطلاعاتی

در نقش اطلاعاتی، مدیران به جمع آوری اطلاعات، پردازش و تبادل آنها می پردازند. در نقش گیرنده اطلاعات، مدیر در پی کسب اطلاعاتی است که عملکرد واحد او را افزایش دهد. در نقش توزیع کننده اطلاعات، مدیر اطلاعات با ارزش را در داخل واحد خود به دیگران منتقل می کند- در واقع مدیر به عنوان فیلتر عمل می کند. در نقش سخنگو، مدیر اطلاعات با ارزش را به افراد دیگر در خارج از واحد خود- مانند سرپرست مربوطه و نیز افراد دیگر در خارج سازمان- منتقل می کند. (مینتزبرگ، ۲۰۰۵: ۱۶۴)

نقش تصمیم گیری

نقش تصمیم گیری به وظایفی که مدیر جهت اتخاذ یک تصمیم اثر بخش و کارآمد دارد، اشاره می کند. صاحب نظران نقش مدیر را به عنوان تصمیم گیرنده به این صورت شرح می دهند. مدیر در نقش کارآفرین/نوآور سازمان و تغییرات آن را طراحی می کند. کار زیردستان را مجدداً طراحی و در محیط کار، ساعت کار قابل تغییر برقرار و یا برای انجام کار از تکنولوژی جدیدی استفاده می کند. در نقش مقابله کننده با نارسایی ها، مدیر با مشکلات ناشی از توقف عملیات مقابله می کند. کنترل تقسیم نیروی انسانی، پول، مواد و زمان از طریق برنامه زمان بندی شده، برنامه ریزی برای تلاش کاری زیردستان و تفویض اختیار در مورد کلیه تصمیمات مهم از طریق مدیر صورت می گیرد. تهیه بودجه هم از مسائل عمده در ایفای نقش توزیع کننده منابع مدیر است. در نهایت در نقش یک مذاکره کننده، مدیر در فعالیتهای مربوط به مذاکرات مشارکت می کند. (مینتزبرگ، ۲۰۱۰: ۳۷)

نقش تولیدی

نقش تولیدی بر خرده نظام «اقتصادی/فنی» تکیه دارد. در نقش تولید، مدیر وظیفه دارد رقابت پذیری سازمان را تقویت کند، برای تحقق اهداف سازمان برنامه ریزی کوتاه مدت و بلند مدت داشته باشد، بهره وری و درآمد زایی سازمان را تقویت کند و بتواند از امکانات سازمان برای کسب درآمد بیشتر استفاده کند. (رشید فرخی، ۱۳۸۷: ۶)

نقش اجرایی

نقش اجرایی بر خرده نظام اداری/ساختاری تاکید دارد. در این نقش، مدیر وظیفه دارد برای تسریع امور ساختار سازمان را با هدف افزایش بهره وری و کاهش بروکراسی اداری اصلاح کند، بر اجرای درست بخشنامه ها و تصمیمات سازمانی نظارت کند و در اجرای وظایف مدیریتی فعال باشد. (رشید فرخی، ۱۳۸۷: ۷)

نقش ابداعی

نقش ابداعی بر خرده سیستم اطلاعاتی/تصمیم‌گیری تکیه دارد. در این نقش مدیر وظیفه دارد سیستم‌های اطلاعاتی سازمان را تقویت کند، سیستم تصمیم‌گیری سازمان را در راستای چابک‌سازی اصلاح نماید و زمینه نوآوری و ایجاد تغییر را در سازمان فراهم کند. (رشید فرخی، ۱۳۸۷: ۸)

نقش ترکیبی

نقش ترکیبی بر خرده نظام «انسانی/اجتماعی» تاکید دارد. در این نقش مدیر وظیفه دارد در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی همه جوانب از جمله مباحث مالی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و غیره سازمان را مد نظر قرار دهد، از منابع اطلاعاتی مختلف استفاده کند، به منافع همه ذینفعان سازمان توجه کند و با سایر دستگاه‌ها و سازمان‌های موازی و مرتبط هماهنگی و همکاری گسترده داشته باشد. (رشید فرخی، ۱۳۸۷: ۸)

نقش طراح

مدیر در نقش طراح، وظیفه طراحی مسائل مالی، فرهنگی، مدیریتی و منابع انسانی سازمان را دارد و باید بتواند طرحی علمی و عملی برای مدیریت سازمان، برنامه‌ریزی و فرایند تصمیم‌گیری داشته باشد و بتواند براساس فلسفه وجودی سازمان، مقاصد و اهداف کلان، آرمان‌ها و ارزش‌های بنیادی سازمان را طراحی کند. (سنگه، ۱۳۹۳: ۲۱)

نقش ناظر

مدیر در نقش ناظر، بر رفتارهای شغلی و سازمانی کارکنان، نحوه انجام امور و خدمات رسانی نظارت دارد؛ برنامه‌ها و رفتارهای رقبای کنترل می‌کند، بی‌نظمی‌ها و اشتباهات را به صورت مرتب مورد توجه قرار دهد و در صدد اصلاح امور سازمان و اجرای عدالت سازمانی براساس نتایج ارزیابی سازمان بر می‌آید. (سنگه، ۱۳۹۳: ۱۳)

نقش معلم

مدیر در نقش معلم، یک الگو از نظر تعهد سازمانی، کارایی، اخلاق، رفتار، نظم و انضباط، وظیفه‌شناسی و غیره برای کارکنان محسوب می‌شود که برای انتقال درست تجربیات خود به کارکنان و اصلاح اشتباهات آنها تلاش می‌کند، رفتار صادقانه با کارکنان دارد و تعارضات سازمانی را مدیریت و جهت رفع آنها تلاش می‌نماید. (سنگه، ۱۳۹۳: ۲۵)

رفتار اخلاقی در سازمان

علم اخلاق، عبارت است از آگاهی و اطلاع از عادات، آداب و سجایای بشری. مقصود از این مفاهیم، مجموعه اعمال، اندیشه‌ها و عقایدی است که افراد در زمینه اعمال خود دارند. (زاهدی، ۱۳۹۸) اگرچه جوامع به علت داشتن ارزش‌ها، سنت‌ها، ایدئولوژی‌ها و گرایش‌های مختلف، در اخلاقی دانستن رفتارها متفاوت هستند، اما استانداردهای عالی اخلاقی، اشخاص را ملزم و متعهد به رعایت ارزش‌هایی چون احترام به حقوق انسانی و شأن و منزلت او می‌کنند. چنانچه افراد از نظر استانداردهای اخلاقی در سطحی پایین باشند، محدودیت‌های قانونی نیز کمتر می‌توانند رفتار اخلاقی را در آنها توسعه بخشند. (قاسمی، ۱۳۹۸: ۸۸)

شهید مطهری، اخلاق را مبنایی برای «چگونه زیستن» می‌داند و بر این باور است که اخلاق پاسخی بر چگونگی زندگی نیک برای انسان و چگونگی عمل است. البته استاد «چگونه باید زیست» را در کنار «برای اینکه با ارزش و مقدس و متعالی زیست کرده باشیم» قرار می‌دهد. در مفهومی دیگر، اخلاق عبارت است از: یک سلسله خصالت‌ها، سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنها را به عنوان اصل اخلاقی می‌پذیرد. به عبارتی، اخلاق قالبی روحی برای انسان است که روح انسان در آن قالب و در آن کادر و طبق آن طرح و نقشه ساخته می‌شود. در واقع، اخلاق چگونگی روح انسان است. (مطهری، ۱۳۹۵: ۲۲)

هس مر (۲۰۰۰) ابعاد رفتارهای اخلاقی را در چهار سطح کلی به سطوح شخصی، اجتماعی، قانونی و سودمند گرایي طبقه بندی کرده است.

سطح شخصی

منظور از رفتارهای اخلاقی در سطح شخصی این است که فرد در سطح فردی به اخلاقیات پایبند باشد و کرامت انسانی را ارج نهد، مسئولیت پذیر باشد، وفای به عهد داشته باشد و فردی راستگو و دقیق باشد. (مقیمی، ۱۳۹۶: ۱۷۵)

سطح اجتماعی

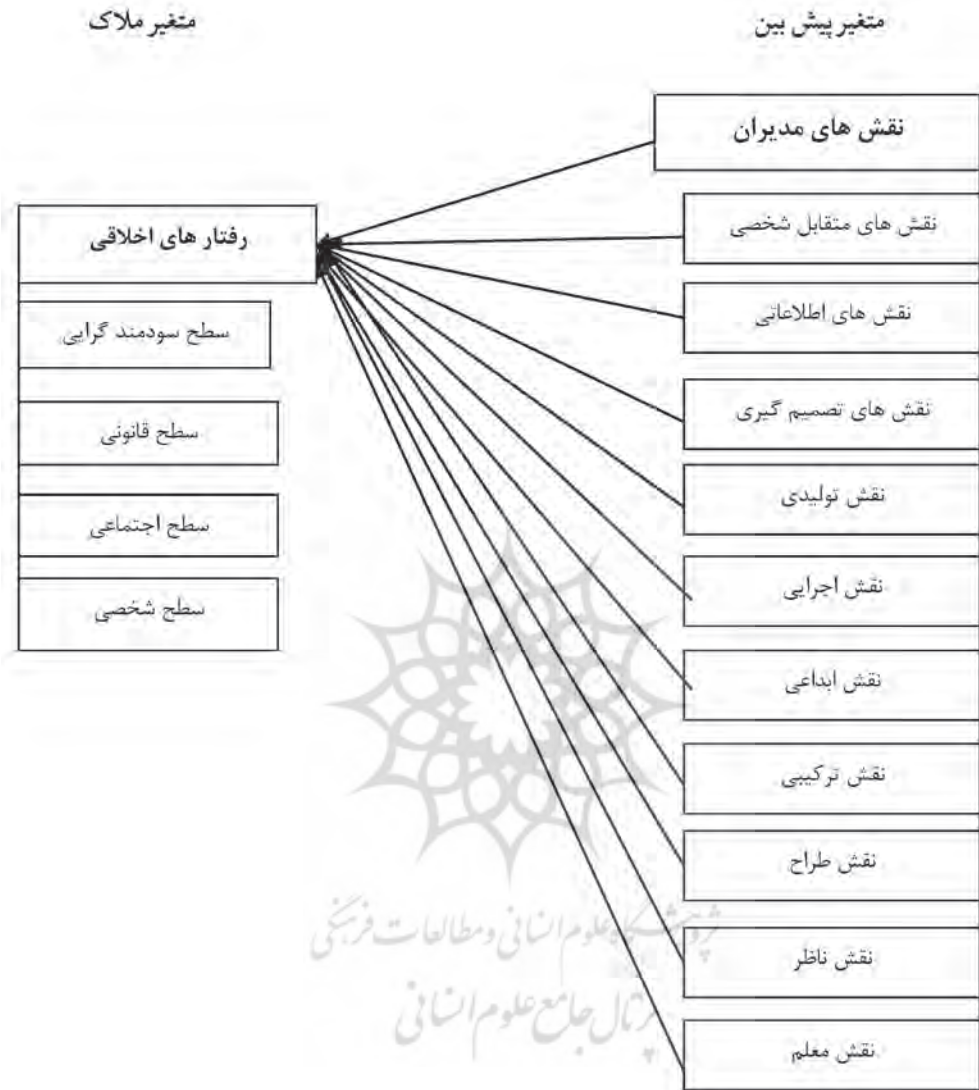
منظور از رفتارهای اخلاقی در سطح اجتماعی این است که فرد در سطح اجتماعی به اخلاقیات پایبند باشد و از همکاران خود سو استفاده نکند، به کارگروهی و مشارکت در امور اهمیت دهد و برای حریم خصوصی و حقوق شهروندی دیگران ارزش قائل شود. (مقیمی، ۱۳۹۶: ۱۷۵)

سطح قانونی

منظور از رفتارهای اخلاقی در سطح قانونی این است که فرد به قوانین پایبند باشد، رعایت قوانین را جزو اصول اولیه خود قلمداد کند و به بخشنامه‌ها و آئین نامه‌ها عمل کند. (مقیمی، ۱۳۹۶: ۱۷۶)

سطح سودمند گرایي

منظور از رفتارهای اخلاقی در سطح سودمندگرایي این است که فرد در فایده‌گرایی به اخلاقیات پایبند باشد، منافع خود را بر منافع دیگران ترجیح ندهد و به حقوق شرعی و قانونی خود پایبند باشد. (مقیمی، ۱۳۹۶: ۱۷۶)



روش شناسی پژوهش

تحقیق موجود از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و همچنین از نوع زمینه یابی است. جامعه آماری این پژوهش از دو گروه تشکیل شده است: گروه اول، خبرگان و گروه دوم، مدیران مدیران میانی و پایه وزارت ورزش و جوانان درکشور می‌باشند که تعداد آنها ۱۰۲۰ نفر می‌باشد. برای گروه اول (خبرگان) تعداد ۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری گزینشی غیر تصادفی انتخاب شدند و ملاک انتخاب آنها بدین شرح بود: ۱- در دسترس بودن؛ ۲- دارای مدرک دکتری در رشته مدیریت یا

فوق لیسانس با پنج سال سابقه تدریس دانشگاهی؛ ۳- سابقه همکاری با وزارت ورزش و جوانان. برای گروه دوم در فرآیند پیاده سازی مدل، مدیران میانی و پایه وزارت ورزش و جوانان در همه استان‌ها در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۱۰۲۰ نفر در نظر گرفته شدند و پرسشنامه‌های مربوطه بین آنها توزیع و جمع آوری شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۰ نفر بود و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با تعداد مدیران میانی و پایه هر استان استفاده گردید. جهت گردآوری داده‌های تحقیق به صورت میدانی، محقق با هماهنگی تلفنی یا حضوری با مدیران هر استان ۳۴۸ پرسشنامه را به صورت پستی برای آنها ارسال و ۲۸۰ پرسشنامه تکمیل شده را جمع آوری نمود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS23 و نرم افزار Amos23 انجام شد. برای جمع آوری داده از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

۱۱۵ به منظور سنجش نقش‌های مدیران، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷۹ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم با نمره گذاری از ۱ تا ۵ بود. جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و کارکنان وزارت ورزش و جوانان مصاحبه و پس از کدگذاری دستی، مولفه‌ها و گویه‌های مد نظر استخراج شد. بر این اساس پرسشنامه مذکور، نقش‌های مدیران را در ۱۰ بعد شامل نقش‌های متقابل شخصی، نقش اطلاعاتی، نقش تصمیم‌گیری، نقش تولیدی، نقش اجرایی، نقش ابداعی، نقش ترکیبی، نقش طراح، نقش ناظر و نقش معلم می‌سنجد.

برای سنجش رفتارهای اخلاقی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۷۷ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم با نمره گذاری از ۱ تا ۵ بود. جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و کارکنان وزارت ورزش و جوانان مصاحبه صورت گرفت و سپس پس از کدگذاری دستی، مولفه‌ها و گویه‌های مد نظر استخراج شد. بر این اساس پرسشنامه مذکور رفتارهای اخلاقی را در ۴ بعد شامل سطح شخصی، سطح اجتماعی، سطح قانونی و سطح سودمند گرایی می‌سنجد.

پایایی و روایی پرسشنامه‌های تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های نقش‌های مدیران و رفتارهای اخلاقی به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۳ به دست آمد.

روایی محتوایی و صوری پرسشنامه نقش‌های مدیران بر اساس نظر ۵ تن از متخصصان این حوزه ۰/۹۴ و پرسشنامه رفتارهای اخلاقی ۰/۹۴ به دست آمد.

روایی سازه‌ای پرسشنامه‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که نتایج نشان داد پرسشنامه‌های طراحی شده بخوبی عوامل ذکر شده را تبیین می‌کنند و همه سوالات بر روی عامل‌های خود بار عاملی بالاتر از ۰/۴۰ داشته‌اند.

همچنین روایی سازه‌ای پرسشنامه‌ها هم با روش تحلیل عاملی مورد آزمون قرار گرفت و روایی هر دو پرسشنامه تأیید شد.

تحلیل عاملی تأییدی

روایی سازه‌ای پرسشنامه نقش‌های مدیران با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) با استفاده از نرم افزار AMOS23 مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به دست آمده در جدول ۱ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخص‌های $GFI=0/99$ ، $Df/X2=0/38$ ، $CFI=0/99$ ، $NFI=0/99$ ، $TLI=0/99$ ، $IFI=0/99$ و $RMSEA=0/01$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون نقش‌های مدیران در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

جدول ۱: بارهای عاملی پرسشنامه عوامل درون سازمانی

معنی داری	بارهای عاملی	شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده)	عامل‌های نهفته (متغیرهای مکنون)
0/001	0/49	نقش متقابل شخصی	نقش‌های مدیران
0/001	0/65	نقش اطلاعاتی	
0/001	0/87	نقش‌های تصمیم‌گیری	
0/001	0/88	نقش تولیدی	
0/001	0/86	نقش اجرایی	
0/001	0/76	نقش ابداعی	
0/001	0/87	نقش ترکیبی	
0/001	0/98	نقش طراح	
0/001	0/44	نقش ناظر	
0/001	0/34	نقش معلم	

همچنین روایی سازه‌ای پرسشنامه رفتارهای اخلاقی با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به دست آمده در جدول ۲ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخص‌های $GFI=0/98$ ، $Df/X2=0/42$ ، $CFI=0/98$ ، $NFI=0/98$ ، $TLI=0/98$ و $RMSEA=0/01$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون رفتارهای اخلاقی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.

جدول ۲: بارهای عاملی پرسشنامه عوامل برون سازمانی

معنی داری	بارهای عاملی	شاخص های اندازه گیری (متغیرهای مشاهده شده)	عامل های نهفته (متغیرهای مکنون)
۰/۰۰۱	۰/۹۴	سطح شخصی	رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۱	۰/۷۴	سطح اجتماعی	
۰/۰۰۱	۰/۷۲	سطح قانونی	
۰/۰۰۱	۰/۷۴	سطح سودمندگرایی	

یافته های پژوهش

مشخصات دموگرافیک پاسخگویان

طبق جدول ۳، سن ۱ نفر (۰/۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۱۴۷ نفر (۵۱/۲ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۱۲ نفر (۳۹/۱ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۱ نفر (۷/۳ درصد) بیشتر از ۵۰ سال بوده است. ۹۳ نفر (۳۲/۴ درصد) زن و ۱۸۸ نفر (۶۵/۵ درصد) مرد بوده اند. سطح تحصیلات ۹۱ نفر (۳۱/۷ درصد) لیسانس، ۱۷۸ نفر (۶۲/۱ درصد) فوق لیسانس و ۱۴ نفر (۴/۸ درصد) دکتری بوده است. سابقه خدمت ۱۵ نفر (۵/۲ درصد) زیر ۵ سال، ۳۷ نفر (۱۲/۹ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰۵ نفر (۳۵/۹ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷۹ نفر (۲۷/۵ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، و ۵۰ نفر (۱۷/۴ درصد) بیشتر از ۲۰ سال بوده است.

جدول ۳: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک پاسخگویان

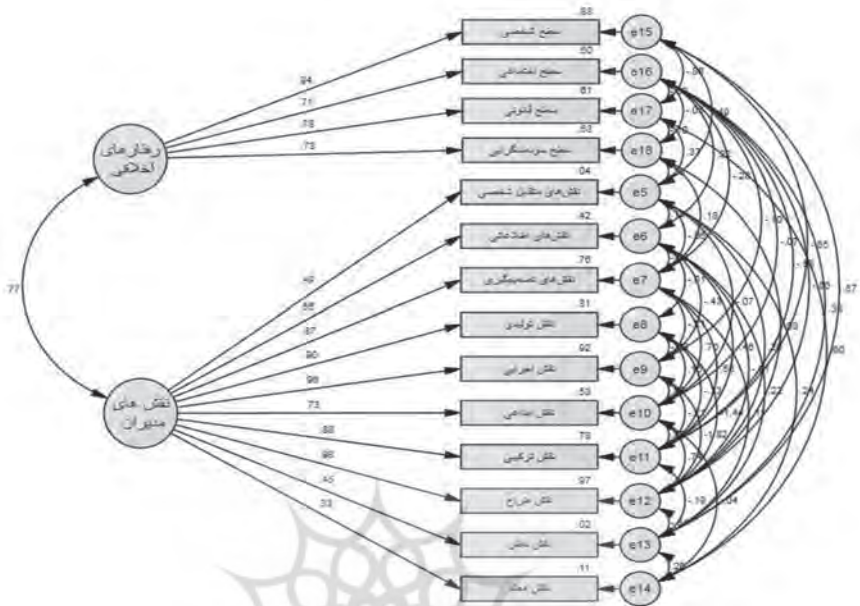
متغیر	گزینه ها	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱	۰/۳
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۷	۵۱/۲
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۱۱۲	۳۹/۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۱	۷/۳
جنسیت	زن	۹۳	۳۲/۴
	مرد	۱۸۸	۶۵/۵
میزان تحصیلات	لیسانس	۹۱	۳۱/۷
	فوق لیسانس	۱۷۸	۶۲/۱
	دکتری	۱۴	۴/۸
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۵	۵/۲
	۵ تا ۱۰ سال	۳۷	۱۲/۹
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۵	۳۵/۹
	۱۶ تا ۲۰ سال	۷۹	۲۷/۵
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۰	۱۷/۴

آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی و مؤلفه‌های آنها

کشیدگی	کجی	انحراف استاندارد	میانگین	متغیرها، مؤلفه‌ها	
۱/۶۴	-۰/۵۹	۰/۵۱	۳/۸۲	نقش متقابل شخصی	نقش‌های مدیران
۰/۱۶	-۰/۲۱	۰/۳۳	۴/۰۸	نقش اطلاعاتی	
۰/۳۴	-۱/۰۲	۰/۶۸	۳/۸۷	نقش‌های تصمیم‌گیری	
۰/۴۱	-۰/۷۳	۰/۶۷	۳/۷۶	نقش تولیدی	
-۰/۶۲	-۰/۵۴	۰/۶۰	۳/۹۰	نقش اجرایی	
۰/۱۴	-۰/۹۰	۰/۹۰	۳/۶۶	نقش ابداعی	
۱/۱۸	-۱/۳۹	۰/۸۴	۳/۶۵	نقش ترکیبی	
۰/۶۲	-۱/۰۷	۰/۶۶۱	۳/۷۸	نقش طراح	
۱/۳۶	-۱/۰۸	۰/۷۵	۴/۲۹	نقش ناظر	
۱/۱۶	-۰/۸۹	۰/۳۸	۴/۳۵	نقش معلم	
۰/۳۱	۰/۹۳	۰/۴۷	۳/۹۲	نقش‌های مدیران	رفتارهای اخلاقی
-۰/۳۶	-۰/۱۸	۰/۳۳	۴/۲۴	سطح شخصی	
۱/۶۰	-۰/۶۱	۰/۳۵	۴/۴۲	سطح اجتماعی	
۱/۲۰	-۰/۷۶	۰/۴۳	۳/۹۵	سطح قانونی	
۰/۱۹	-۰/۱۱	۰/۴۳	۴/۰۸	سطح سودمندگرایی	
۱/۱۷	۰/۳۳	۰/۳۲	۴/۱۷	رفتارهای اخلاقی	

ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از مدل معادلات ساختاری



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

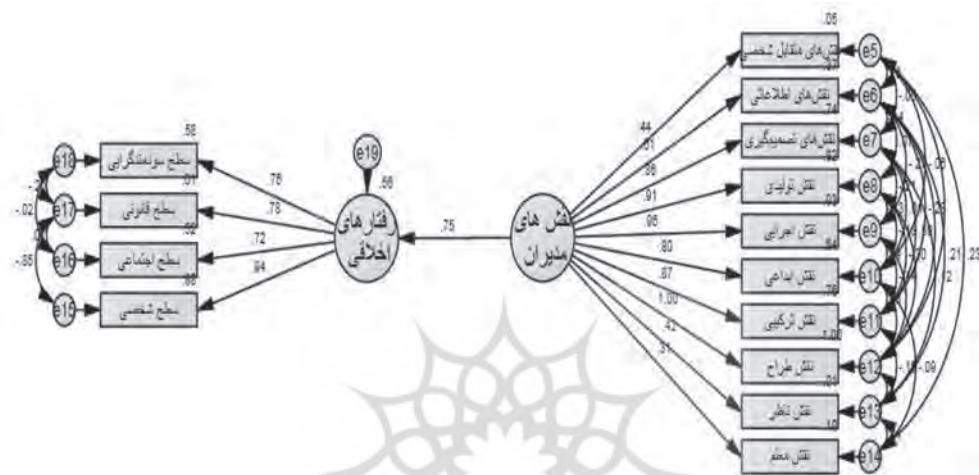
همان طور که در شکل فوق مشاهده می‌کنیم، همبستگی بین دو متغیر بیشتر از $0/9$ نمی‌باشد. بنابراین نیاز به ادغام یا حذف آن‌ها نیست. همچنین، تمامی بارهای عاملی بزرگتر از $0/5$ می‌باشد که نشان می‌دهد تمامی مولفه‌ها و گویه‌ها از روایی عاملی مناسبی برخوردار می‌باشند. با وجود این که بار عاملی هیچکدام از گویه‌ها کمتر از $0/5$ نمی‌باشند، اما ابارشی و حسینی (۱۳۹۷) بیان کردند که چنانچه بار عاملی بین $0/3$ تا $0/5$ باشد، برای ادامه آنالیز کفایت می‌کند. با توجه به نتایج جدول ۴، تمامی داده‌ها شرط نرمال بودن را دارا می‌باشند. بنابراین توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	P	NPR	CMIN/DF	DF	CMIN	شاخص‌های برازندگی الگو
۰/۰۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۰۰۱	۷۶	۲/۱۳	۲۹	۶۱/۷۹	الگوی برازش شده
< ۰/۰۸	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۰۰۵	-	< ۳	-	= DF	مقادیر مطلوب

با توجه به نتایج جدول ۵، اکثر شاخص‌ها در ناحیه پذیرش قرار دارند. بنابراین مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است.

پس از بررسی و تایید مدل اندازه‌گیری، مدل ترسیم می‌شود و روابط بین متغیرهای پنهان- که در واقع همان سؤالات تحقیق می‌باشند- مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این مورد ابتدا از شاخص‌های برازش اطمینان حاصل می‌کنیم و سپس به سراغ بررسی روابط مفروض بین متغیرهای پنهان می‌رویم.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق

در شکل فوق روابط متغیر مستقل و وابسته نشان داده شده است. اعداد ذکر شده بر روی رابطه بین متغیرها، ضریب رگرسیونی می‌باشد که بیانگر جهت مثبت رابطه متغیر مستقل بر وابسته می‌باشد. در ادامه به بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری پرداخته خواهد شد.

جدول ۶: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری متغیرهای تحقیق

شاخص‌های برازندگی الگو	CMIN	DF	CMIN/DF	NPR	P	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی برازش شده	۳۹/۰۸	۱۹	۲/۰۶	۸۶	۰/۰۶	۰/۹۸	۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۶
مقادیر مطلوب	=DF	-	< ۲	-	> ۰/۰۵	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۶ در مورد تحلیل برازش مدل با عنایت به شاخص های برازندگی، می توان گفت که مدل تحلیل عام برای پاسخ گویی به سؤال مورد نظر دارای برازش مناسبی می باشد. به عبارت دیگر، با توجه به مناسب بودن شاخص های برازندگی می توان از این مدل جهت ارائه مدل مطلوب رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش های مدیران در وزارت ورزش و جوانان و بررسی رابطه نقش های مدیران بر رفتارهای اخلاقی آنان استفاده کرد.

جدول ۷: ضرایب مسیر رابطه ی نقش های مدیران با رفتارهای اخلاقی

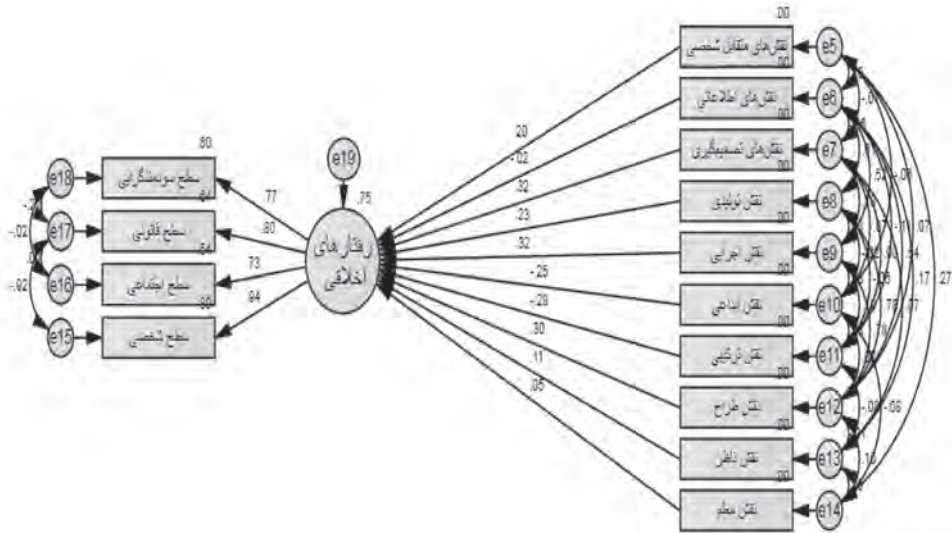
سطح معناداری	ضرایب مسیر			مسیر
	مقدار #	پارامتر استاندارد نشده	پارامتر استاندارد شده	
001/0	57/3	11/2	75/0	نقش های مدیران ← رفتارهای اخلاقی

نتایج به دست آمده از آزمون مدل فوق نشان می دهد (جدول ۷) که رابطه مستقیم متغیر نقش های مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان ($\beta = 0/75$, $t = 3/57$, $P < 0/01$) مثبت و معنادار است. بنابراین با توجه به نتایج با ۹۹ درصد اطمینان، فرض صفر رد و فرض خلاف پذیرفته می شود؛ یعنی مدل رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش های مدیران در وزارت ورزش و جوانان مطلوب است.

بررسی میزان رابطه بین نقش های مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان

با توجه به اطلاعات جدول ۷ و شکل ۲، رابطه بین نقش های مدیران و رفتارهای اخلاقی مبتنی بر نقش های مدیران در وزارت ورزش و جوانان، با ضریب استاندارد ۰/۷۵ و $t = 3/57$ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ تأثیری مثبت و معنادار است. بنابراین با توجه به نتایج با ۹۹ درصد اطمینان، فرض خلاف پذیرفته می شود؛ یعنی بین نقش های مدیران و رفتارهای اخلاقی مدیران در وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

در این قسمت، جهت بررسی رابطه بین ده مؤلفه متغیر نقش های مدیران (نقش متقابل شخصی، نقش اطلاعاتی، نقش تصمیم گیری، نقش تولیدی، نقش اجرایی، نقش ابداعی، نقش ترکیبی، نقش طراح، نقش ناظر و نقش معلم) با متغیر رفتارهای اخلاقی، مدلی ارائه شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری جهت پاسخ‌گویی به سؤالات فرعی تحقیق

در شکل فوق روابط متغیرهای مستقل و وابسته نشان داده شده است. اعداد ذکر شده بر روی رابطه بین متغیرها، ضریب رگرسیونی می‌باشد که بیانگر جهت رابطه متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. همچنین در ادامه به بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری پرداخته خواهد شد.

جدول ۸: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری جهت پاسخ‌گویی به سؤالات فرعی تحقیق

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	P	NPR	CMIN/DF	DF	CMIN	شاخص‌های برازندگی الگو
۰/۰۳	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۲۴	∞	۱/۲۲	۱۷	۲۰/۶۸	الگوی برازش شده
< ۰/۰۸	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۰۵	۱	< ۲	۱	= DF	مقادیر مطلوب

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۸، در مورد تحلیل برازش مدل با عنایت به شاخص‌های برازندگی، می‌توان گفت که این مدل ساختاری برای پاسخ‌گویی به سؤالات مورد نظر دارای برازش مناسبی می‌باشد. به عبارت دیگر، با توجه به مناسب بودن شاخص‌های برازندگی می‌توان از این مدل جهت بررسی رابطه بین ده مؤلفه متغیر نقش‌های مدیران (نقش متقابل شخصی، نقش اطلاعاتی، نقش تصمیم‌گیری، نقش تولیدی، نقش اجرایی،

نقش ابداعی، نقش ترکیبی، نقش طراح، نقش ناظر و نقش معلم) با متغیر رفتارهای اخلاقی وزارت ورزش و جوانان استفاده کرد.

جدول ۹: ضرایب مسیر رابطه مؤلفه‌های نقش‌های مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی

سطح معناداری	ضرایب مسیر			مسیرها
	مقدار #	پارامتر استاندارد نشده	پارامتر استاندارد شده	
۰/۰۰۱	۵/۹۷	۰/۱۳	۰/۲۰	نقش متقابل شخصی رفتارهای اخلاقی
۰/۶۳۰	-۰/۴۸	-۰/۰۲	-۰/۰۲	نقش اطلاعاتی رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۱	۳/۷۳	۰/۱۵	۰/۳۲	نقش‌های تصمیم‌گیری رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۱	۳/۳۲	۰/۱۱	۰/۲۳	نقش تولیدی رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۱	۴/۶۴	۰/۱۹	۰/۳۳	نقش تولیدی رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۹	-۲/۶۳	-۰/۰۹	-۰/۲۵	نقش اجرایی رفتارهای اخلاقی
۰/۰۱۶	-۲/۴۰	-۰/۱۱	-۰/۲۸	نقش ابداعی رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۱	۳/۷۸	۰/۱۴	۰/۳۱	نقش ترکیبی رفتارهای اخلاقی
۰/۰۰۹	۲/۶۱	۰/۰۹	۰/۱۱	نقش ناظر رفتارهای اخلاقی
۰/۲۶۰	۱/۱۳	۰/۰۳	۰/۰۵	نقش معلم رفتارهای اخلاقی

نتایج به دست آمده از آزمون مدل فوق نشان می‌دهد (جدول ۹) که رابطه مؤلفه نقش متقابل شخصی مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = 0/20, t = 5/97, P < 0/01$) مثبت و معنادار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه مؤلفه نقش اطلاعاتی مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = -0/02, t = -0/48, P > 0/01$) معنادار نیست. بعلاوه، یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه مؤلفه نقش تصمیم‌گیری مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = 0/32, t = 3/73, P < 0/01$) مثبت و معنادار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه مؤلفه نقش تولیدی مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = 0/23, t = 3/32, P < 0/01$) مثبت و معنادار است. بعلاوه، یافته‌ها گویای آن است که رابطه مؤلفه نقش اجرایی مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($P < 0/01$)، همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه مؤلفه نقش ابداعی مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = -0/25, t = -2/63, P < 0/01$) منفی و معنادار است. بعلاوه، یافته‌ها گویای

آن است که رابطه مؤلفه نقش ترکیبی مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = -0/28, t = -2/40, P < 0/01$) منفی و معنادار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه مؤلفه نقش طراح مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = 0/31, t = 3/78, P < 0/01$) مثبت و معنادار است. بعلاوه، یافته‌ها گویای آن است که رابطه مؤلفه نقش ناظر مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = 0/11, t = 2/61, P < 0/01$) مثبت و معنادار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه مؤلفه نقش معلم مدیران با متغیر رفتارهای اخلاقی ($\beta = 0/03, P > 0/01, t = 1/13$) معنادار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق بین نقش‌های مدیران و رفتارهای اخلاقی مدیران در وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی وقتی مدیران نقش‌های خود را با قوت بیشتری ایفا می‌کنند، رفتارهای اخلاقی آنها هم بیشتر می‌شود که محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶) نیز در پژوهش خود به همین نتیجه رسیدند که نقش رهبری خدمتگزار در ایجاد جو اخلاقی در سازمان‌های ورزشی معنی دار است. قلاوند (۱۳۹۳) هم نشان داده است که مدیریت، نقش مهم و تأثیر گذاری بر رفتار سازمانی نیروی انسانی دارد. نتایج تحقیق متاوانی و همکاران (۲۰۰۸) نیز گویای آن است که نقش‌های مدیران با رفتارهای اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری دارد. جاه و سینگ (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های رهبری بر رفتارهای اخلاقی در محیط‌های صنعتی موثر است. نتایج تحقیق معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داده است نقش‌های رهبری و ابعاد آن بر رفتارهای اخلاقی تأثیر معنی دار و مثبت داشته است. تری و همکاران (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیده‌اند که مدیر به عنوان رهبر در یک سازمان، نقش تعیین کننده‌ای در توسعه رفتارهای اخلاقی در سازمان دارد. یافته‌های پژوهش جی و همکاران (۲۰۰۹) نشان داده است که نقش‌های مدیران به عنوان معلم، ناظر، تصمیم گیرنده، ابداع کننده و مجری بر ایجاد جو اخلاقی و توسعه رفتارهای اخلاقی تأثیر معنی داری داشته است. نتایج تحقیق کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) هم حکایت از آن دارد که نقش‌های رهبری مدیران بر نگرش‌های رفتاری و همچنین رفتارهای اخلاقی مدیران تأثیر معنی داری دارد. بر این اساس می‌توان گفت وقتی که مدیر روابط غیر رسمی با کارکنان داشته باشد، از مشکلات شخصی کارکنان آگاه باشد، شخصاً تلاش کند اطلاعات لازم را از منابع مختلف به دست بیاورد، از پایگاه‌های اطلاعاتی آگاهی داشته باشد، تصمیم‌گیری را براساس منابع اطلاعاتی متنوع انجام دهد، در زمان اخذ تصمیم به اجرای شدن آن توجه ویژه داشته باشد، برای افزایش رقابت پذیری سازمان برنامه راهبردی تدوین بکند، یک برنامه بلند مدت برای تحقق اهداف سازمان تدوین کرده باشد، در آن صورت نیروی انسانی سازمان بنا به مصالح سازمان از علایق و نگرش‌های شخصی خود چشم‌پوشی می‌کنند، طوری رفتار می‌کنند که کرامت انسانی کسی را خدشه دار نکنند، از همکاران خود سو استفاده نمی‌کنند، جلب رضایت مشتریان برایشان اهمیت زیادی پیدا می‌کند، با همکاران خود عادلانه رفتار می‌کنند، آیین نامه‌ها و بخش نامه‌ها را نادیده نمی‌گیرند، برای همه ارباب رجوع به یک میزان خدمات ارائه می‌دهند و در هنگام تعارض و درگیری بین همکاران، جانب حق را رعایت می‌کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران روابط غیر رسمی و رودررو با کارکنان خود داشته باشند، حداقل ماهی یک بار با کارکنان خود نشست صمیمی برگزار

کنند و از مشکلات شخصی کارکنان آگاه باشند.

نتایج نشان می‌دهد بین نقش متقابل شخصی مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش متقابل شخصی بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش متقابل شخصی است می‌تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسوست. بنابراین اگر مدیر روابط غیر رسمی و رودررو با کارکنان داشته باشد، در موقع لزوم از کارکنان درخواست کمک کند، به احساسات کارکنان آسیب نزند، در هر شرایطی با کارکنان رفتاری مودبانه داشته باشد، کارکنان را به همکاری با یکدیگر تشویق کند و به اهمیت همکاری و روابط متقابل بین مدیران و کارکنان واقف باشد، در آن صورت کارکنان سازمان و همچنین مدیران بنا به مصالح سازمان از علایق و نگرش‌های شخصی خود چشم‌پوشی می‌کنند، در برابر عملکرد سازمان خود را مسئول می‌دانند، از وسایل و امکانات سازمان برای امور شخصی استفاده نمی‌کنند، جهت دستیابی به اهداف سازمانی با جدیت تلاش می‌کنند، با همکاران خود صادق می‌شوند و برای حفظ آبروی کارکنان دیگر تلاش می‌کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیر به امور کارکنان به صورت فرد به فرد رسیدگی کند و با آنان رفتاری صادقانه داشته باشد. مدیر، کارکنان را در جریان مشکلات سازمان قرار دهد، در صورت لزوم از کارکنان درخواست کمک کند، به احساسات کارکنان آسیب نزند و با آنان رفتاری مودبانه داشته باشد. مدیر، کارکنان را به همکاری با یکدیگر تشویق کند و به اهمیت همکاری و روابط متقابل بین مدیران و کارکنان واقف باشد.

طبق نتایج به دست آمده بین نقش اطلاعاتی مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش اطلاعاتی بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) مطابقت دارد. بر این اساس وقتی که مدیر شخصاً تلاش کند اطلاعات لازم را از منابع مختلف به دست بیاورد، از پایگاه‌های اطلاعاتی آگاهی داشته باشد، هنگام تصمیم‌گیری بیشتر از هر چیز بر تجزیه و تحلیل اطلاعات تمرکز کند، اطلاعات را برای کاربرد علمی و عملی سازماندهی کند، اطلاعات را برای حل مسئله به کار بگیرد و توانایی استفاده مفید و سازنده از اطلاعات موجود را داشته باشد، در آن صورت اگر در سازمان اشتباهی صورت بگیرد مدیران سازمان بیشتر از هرکسی خودشان را مسئول و مقصر می‌دانند. در هنگام انجام وظایف، خودشان را در قبال نتایج آن مسئول قلمداد می‌کنند و استفاده از وسایل سازمان را برای امور شخصی یک رفتار غیر اخلاقی می‌دانند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیر شخصاً تلاش کند اطلاعات لازم را از منابع مختلف به دست بیاورد، از پایگاه‌های اطلاعاتی آگاهی داشته باشد و هنگام تصمیم‌گیری بیشتر از هر چیز بر تجزیه و تحلیل اطلاعات تمرکز کند.

مدیر برای به دست آوردن اطلاعات از دیگران کمک بخواهد، تلاش کند با استفاده از تحلیل اطلاعات موجود، آینده سازمان را پیش بینی کند، دریافت کننده اطلاعات از منابع مختلف باشد و صحت و اعتبار اطلاعاتی که دریافت می‌کند را مورد بررسی قرار دهد. مدیر باید اطلاعات را برای کاربرد علمی و عملی سازماندهی کند، آنها را برای حل مسئله به کار بگیرد و توانایی استفاده مفید و سازنده از اطلاعات موجود را داشته باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده بین نقش تصمیم‌گیری مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش‌های تصمیم‌گیری بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش تصمیم‌گیری است می‌تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسویی دارد. بنابراین وقتی که مدیران تصمیم‌گیری را براساس منابع اطلاعاتی متنوع انجام دهند، در زمان اخذ تصمیم به اجرایی شدن آن توجه ویژه داشته باشند، در زمان تصمیم‌گیری با افراد مختلف مشورت کنند و جدیدترین تغییرات در سازمان و ساختار آن در تصمیم‌گیری‌ها مورد توجه قرار بگیرند، در آن صورت نیروی انسانی سازمان همیشه به موقع سرکار حاضر می‌شوند، محیط سازمان را همیشه پاک و تمیز نگه می‌دارند، کارشان را به موقع تمام می‌کنند و برای ارتقای رفتاری اخلاقی خودشان تلاش می‌کنند و رفتارهای متناسب با وظایف شغلی خود انجام می‌دهند. بنابراین توصیه می‌شود مدیران بدون مشارکت اعضای سازمان تصمیمی را اتخاذ نکنند، قبل از ابلاغ تصمیم‌های شخصی آن را با اعضای اصلی سازمان در میان بگذارند و کارکنان را به مشارکت در تصمیم‌گیری تشویق کنند. مدیران باید برای کارکنانی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند، پاداش ویژه‌ای در نظر بگیرند، از نظرات انتقادی کارکنان در تصمیم‌گیری استقبال کنند و از تفکر سیستمی در تصمیم‌گیری‌ها بهره‌مند شوند.

نتایج نشان می‌دهد بین نقش تولیدی مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش تولیدی بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش تولیدی است می‌تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسویی دارد. بر این اساس وقتی که مدیران برای افزایش رقابت‌پذیری سازمان، برنامه راهبردی و برای تحقق اهداف سازمان، یک برنامه بلند مدت تدوین کرده باشند، افزایش بهره‌وری هدف اساسی سازمان قرار بگیرد و روش‌های درآمدزایی سازمان به صورت مداوم مورد مطالعه و بازبینی باشند؛ در آن صورت رفتار کارکنان با همکاران، مدیران، نیروهای خدماتی و ارباب رجوع توأم با ادب و احترام می‌شود، با سازمان پیوند عاطفی برقرار می‌کنند، با تمایل شخصی در سازمان حاضر می‌شوند و وظایف خود را با شور

و شوق بالا انجام می دهند.

بر اساس نتایج به دست آمده بین نقش اجرایی مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش اجرایی بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش اجرایی است می تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، مطابقت دارد. بنابراین اگر مدیران سازمان برای تسریع امور ساختار سازمان را اصلاح کنند، تا حد ممکن موازی کاری‌ها را در سازمان کاهش دهند، پست‌ها و بخش‌های افقی را در سازمان حذف کنند، برای اجرای درست بخشنامه‌ها به اندازه کافی وقت صرف کنند، تصمیماتی که می‌گیرند را بدون وقفه اجرا کنند و برای تسریع در انجام امور تا حد ممکن تفویض اختیار کنند، در آن صورت پیروی از قوانین سازمانی برای کارکنان و مدیران یک ارزش محسوب می‌شود، کارکنان در برابر تخلفات در سازمان واکنش نشان می‌دهند، از قوانین موجود در سازمان تبعیت می‌کنند و در انجام امور سازمانی کمتر دچار آشفتگی و سردرگمی می‌شوند. پیشنهاد می‌شود تصمیمات سازمانی با قاطعیت گرفته و اجرا شوند، تصمیم‌گیری‌ها با رویکرد ایجاد موقعیت جدید برای سازمان و منافع آن اتخاذ گردند و جدیدترین تغییرات در سازمان و ساختار آن در تصمیم‌گیری‌ها مورد توجه قرار بگیرند. مدیران باید تصمیمات را بدون وقفه اجرا کنند، فعالیت بخش‌های مختلف سازمان را برای رسیدن به اهداف با هم همسو کنند، منشا اشتباهات را بررسی و پیگیری نمایند و بر نحوه اجرای بخشنامه‌ها توسط مدیران و کارکنان پایین دستی نظارت کنند.

نتایج دیگر تحقیق نشان می‌دهد بین نقش ابداعی مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش ابداعی بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش ابداعی است می‌تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسویی دارد. بر این اساس اگر تقویت سیستم‌های اطلاعاتی سازمان جزو برنامه‌های مدیریت سازمان قرار بگیرد، مدیران برای تقویت خرده سیستم‌های اطلاعاتی برنامه‌ریزی کنند، سیستم تصمیم‌گیری سازمان اصلاح شود، برای تصمیم‌گیری بهتر از نظریه‌های جدید مدیریت استفاده گردد و از ایده‌های خلاقانه و نو در جهت بهبود کیفیت خدمات و کسب رضایت ارباب رجوع استقبال شود، در آن صورت کارکنان مشکلات همکاران را درک می‌کنند و در صورت نیاز به رفع آنها کمک می‌کنند، در اجرای وظایف به یکدیگر یاری می‌رسانند تا به صورتی بهره‌ور عمل کنند، بدون دلیل کار ارباب رجوع را به تاخیر نمی‌اندازند و برای تحقق اهداف سازمانی تلاش می‌کنند. بنابراین توصیه می‌شود به کارکنان فرصت نوآوری

و ابتکار داده شود، بخش‌های مختلف سازمان در جهت یک استراتژی مشخص هدایت شوند، هماهنگی لازم در جهت اجرای کارها صورت پذیرد و روش‌های ارائه و تولید خدمات و محصولات به صورت مداوم مورد بازنگری و اصلاح قرار بگیرد.

طبق نتایج به دست آمده بین نقش ترکیبی مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش ترکیبی بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش ترکیبی است می‌تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسوست. بنابراین اگر مدیران در برنامه ریزی برای اصلاح امور همه جوانب مالی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و غیره را مد نظر قرار دهند، هنگام تصمیم‌گیری از منابع اطلاعاتی مختلف استفاده کنند، توانایی ترکیب و یکپارچه سازی بخش‌های مختلف سازمان را داشته باشند و بتوانند بین بخش‌های مختلف سازمان هماهنگی ایجاد کنند، در آن صورت کارکنان و مدیران سازمان در حفظ و نگهداری اموال سازمان، همچون اموال شخصی تلاش می‌کنند، از وسایل و امکانات سازمان برای امور شخصی استفاده نمی‌نمایند و در صورت لزوم از اشتباه و خطای همکاران چشم‌پوشی می‌کنند.

نتایج دیگر تحقیق حاکی از آن است که بین نقش طراح مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش طراح بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می‌شود که این نتایج با یافته‌های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که نقش‌های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش طراح است می‌تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، مطابقت دارد. بنابراین وقتی که مدیران برای اصلاح مسائل مالی، فرهنگی، مدیریتی و منابع انسانی سازمان طرح جامع و عملی داشته باشند، طرحی علمی برای مدیریت سازمان تدوین کرده باشند، برای طراحی یک برنامه مناسب برای مدیریت سازمان از منابع و دیدگاه‌های علمی مختلف استفاده کرده باشند و اهداف کلان، آرمان‌ها و ارزش‌های بنیادی سازمان را طراحی کنند؛ کرده باشند، در آن صورت کارکنان و مدیران مسئولیت‌پذیر می‌شوند و کارهای سازمان را کامل و مرتب و در زمان مقرر انجام می‌دهند و در برابر عملکرد سازمان و درخواست مسئولان و ارباب رجوع خود را مسئول می‌دانند. مدیران نیز توانایی بالایی برای تصمیم‌گیری سریع، اعتماد به نفس، صراحت و صداقت، بردباری، جدیت و پایداری بیشتر در برابر تهدیدات و مشکلات سازمانی خواهند داشت.

طبق نتایج تحقیق بین نقش ناظر مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش ناظر بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی

هم در سازمان بیشتر ترویج می شود که این نتایج با یافته های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده اند که نقش های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش ناظر است می تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسویی دارد. بر این اساس اگر مدیران به میزان پایبندی کارکنان به رسالت های سازمانی توجه کنند، تصویر مطلوبی از آینده سازمان برای کارکنان ترسیم کنند، نقطه نظرات خود را درباره امور مختلف به صورت واضح و عینی بیان کنند و شاخص های یک کارمند مطلوب و مورد انتظار را به کارکنان اعلام نمایند، در آن صورت روابط بین کارکنان با مدیران و سرپرستان قوی تر می شود، مدیران، کارکنان را بهتر درک می کنند و به نیازها و خواسته های آنها بیشتر توجه می نمایند.

۱۲۹ همچنین براساس نتایج حاصل از این تحقیق بین نقش معلم مدیران با رفتارهای اخلاقی مدیران وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چقدر توانایی مدیران در ایفای نقش معلم بالاتر باشد، رفتارهای اخلاقی هم در سازمان بیشتر ترویج می شود که این نتایج با یافته های محمودیان و ایزدی (۱۳۹۶)، قلاوند (۱۳۹۳)، متاوانی و همکاران (۲۰۰۸)، جاه و سینگ (۲۰۱۹)، معدنچیان و همکاران (۲۰۱۸)، تری و همکاران (۲۰۰۴)، جی و همکاران (۲۰۰۹) و کانتر و ویسبرگ (۲۰۰۲) که همگی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده اند که نقش های مدیریتی که یکی از ابعاد آن نقش معلم است می تواند در رفتارهای اخلاقی نیروی انسانی موثر باشد، همسوست. بنابراین وقتی که مدیر یک الگوی نظم و انضباط برای کارکنان باشد، همچون یک معلم دلسوز برای کارکنان عمل کند، از نظر اخلاقی، رفتار و منش الگوی کارکنان باشد، برای انتقال درست تجربیات خود به کارکنان تلاش کند، اشتباهات کارکنان را به صورت منطقی به آنان گوشزد نماید، رفتارهای مثبت کارکنان را تشویق کند، متناسب با خطاها و انحراف های کارکنان آنها را تنبیه کند و با توجه به توانایی های کارکنان به آنها مسئولیت بدهد و هر شخصی را به عنوان فردی دارای نیازها، علایق، شخصیت و توانایی مختلف در نظر بگیرد، در آن صورت حس اعتماد و قدرت خود را به اعضای سازمان نشان می دهد. پیشنهاد می شود که مدیر به عنوان یک الگوی اخلاقی، رفتاری و منشی و در قالب یک معلم دلسوز برای کارکنان در جهت انتقال درست تجربیات خود به آنان بکوشد و اشتباهات آنان را به صورت منطقی و صحیح گوشزد نماید.

منابع

- ابارشی، ا. و حسینی، س.ی. (۱۳۹۷). مدل سازی معادلات ساختاری. تهران: جامعه شناسان
- الوانی، م. (۱۳۹۶). «اخلاق و مدیریت». فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره. ۴۲.
- ایزدی، ب. و محمودیان، ع. (۱۳۹۶). «نقش رهبری خدمتگزار در ایجاد جو اخلاقی در سازمان‌های ورزشی با میانجی‌گری اعتماد و عدالت سازمانی». مطالعات رفتار سازمانی در مدیریت ورزش. شماره ۱۶، صص ۷۵-۸۹.
- پالم، م. (۱۳۹۵). مسائل اخلاقی. علیرضا آل بویه. قم: انتشارات سمت
- خانسی، غ.ا. (۱۳۹۰). «طراحی مدل نظام آموزش مدیران اجرایی». پایان نامه دکتری، رشته مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- خورشیدی، ع. (۱۳۹۸). مدیریت و رهبری آموزشی. تهران: یسطرون
- رابینز، ا. (۱۳۹۶). تئوری سازمان ساختار، طراحی و کاربرد. سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد. تهران: صفار اشراقی
- رشید فرخی، ف. (۱۳۸۷). «نقش‌های مدیران سازمان». مجله میثاق.
- رضاییان، ع. (۱۳۹۸). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت
- زاهدی، ش. (۱۳۹۸). مدیریت فراملیتی و جهانی نگرشی تطبیقی. تهران: سمت
- سلیمانی، ن. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار». اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. دوره ۷، شماره ۱: ۱۱-۲۷.
- شاکری نیا، ا. (۱۳۹۶). «رابطه جو اخلاقی و حمایت سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی رشت». فصلنامه بیمارستان. دوره ۱۱، شماره ۱: ۲۸-۱۹.
- عباس زاده، ح. (۱۳۸۵). «اخلاقیات در سازمان با تاکید بر دیدگاه اسلامی». فصلنامه بانک صادرات ایران. شماره ۳۹: ۷۸-۷۷.
- قاسمی، ب. (۱۳۹۸). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سپاهان
- قراملکی، ا. (۱۳۹۶). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: سرآمد
- قلاوند، م.ح. (۱۳۹۳). «اهمیت نقش مدیریت و تأثیر آن بر رفتار سازمانی». نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، تهران، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران. متانا.
- کاندولا، سرینی و اس آر. (۱۳۹۷). «بررسی ضرورت عملکرد مدیر و مبانی نظری آن». دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، دوره ۷، شماره ۲۹: ۱۲۴-۱۶۰.
- گمینیان، و. (۱۳۹۵). «توانمندسازی در آموزش و پرورش». فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۳۶-۳۵، صص ۱۲۰-۱۱۱.
- مطهری، م. (۱۳۹۵). آشنایی با علوم اسلامی. ج ۳۸، چاپ سی و نهم، تهران: صدرا
- مقیمی، م. (۱۳۹۶). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. دوره ۱، تهران: ترمه

● هس مر، ال تی. (۱۳۹۶). اخلاق در مدیریت. محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: پژوهش‌های فرهنگی
 ● یقین لو، م؛ جواهردشتی، ف. و خلیلی عراقی، م. (۱۳۸۹). «اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل». نشریه
 تدبیر. شماره ۱۳۵: ۲۱-۲۷.

- Bass, B. M. and Avolio. B. J. (2000). **“From transactional to transformational leadership: learning to share the vision”**: Organizational Dynamics, 31-19 : (3)18.
- Chye Koh, Hian, Boo, Elfered, H. Y. (2018). **“Organizational ethics and employee satisfaction and commitment”**: Management Decision, London, 15-3 : (3)56.
- Herrbach, Olivier, Mignonac, Karim. (2007). **“Is Ethical P-O Fit Really Related to Individual Outcomes? A Study of Management- Level Employees”**: Business and Society, Chicago, 320-46,304.
- Jay P. M. Jorge, F. j & William B. L. (2009). **“Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors”**: Journal of Business Ethics, Volume 86, Issue 2, pp 141-125.
- Jha, J. k. & Singh, M. (2019). **“Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations”**: IIMB Management Review.
- Kantor, J. & Weisberg, J. (2002). **“Ethical attitudes and ethical behavior: are managers role models”**: International Journal of Manpower, 703-687 : (8)23.
- Madanchian, M. Hussein, N. Noordin, F. & Taherdoost, H. (2018). **“The impact of ethical leadership on leadership effectiveness among SMEs in Malaysia”**: Procedia Manufacturing, Volume 974-968 ,22.
- Mintzberg, Henry. (2005). **“The manager's job: folklore and fact”**: Harvard Business Review.
- Mintzberg, Henry. (2010). **The nature of managerial work**. New York, Harper & Row.
- Moore, Celia. (2016). **“Moral disengagement in Processes of Organizational Corruption”**: Journal of Business Ethics, 139-129 : (1)80.
- Motwani, J. Kumar, A, & Mohamed. (2008). **“Ethical behavior of indian purchasing managers”**: Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review, Volume 34, Issue 168-161 ,2.
- Rowold, J. (2018). **“Relationships among transformational, transactional, and moral based Leadership: Results from two emprirical studies”**: Kravis Leadership Institute, Leadership Review, 17-8,4.

- Terry, T. John R. S. & John W. D. (2004). “**Strategic leadership of ethical behavior in business**”? Academy of Management. Vol. 18, No. 2 (May, 2004), pp. 68-56.
- Yener, M.Y., Miray Ergun, S. (2012). “**The Effect of Ethical Climate on Work Engagement**”? Procedia-Social and Behavioral Sciences. 733–724 ,58.

