

## Research Paper

**Explaining of Correlational Model of Organizational Ethical Culture with Professional Ethics in Sport Coaches****Amir Hamzeh Sabzi<sup>1</sup>, Fereshteh Golzadeh<sup>2</sup>, Akbar Aghazadeh<sup>3</sup>, Elahe Heidarian Bai<sup>4</sup>**

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Payame Noor University, Iran (Corresponding Author)

2. Department of Physical Education, University of Tabriz, Tabriz, Iran

3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

4. Assistant Professor, Department of Physical Education, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran

**Received:**  
07 Jan 2021

**Accepted:**  
24 Apr 2021

**Keywords:**  
Ethical, Cultural Environment, Professional Ethics, Norm

**Abstract**

The purpose of this study was to explain the correlational model Organizational Ethical Culture with professional ethics in sport coaches. 185 coaches from various sports were selected using simple random sampling method and completed the Organizational Ethical Culture Questionnaire and Professional Ethics Questionnaire of Sporting Coaches. The Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multivariate regression model. So, respect to values and norms, coaching philosophy, humanistic relationship, interest to profession, applying collective wisdom and rule orientation were explained by the dimensions of Organizational Ethical Culture, respectively. The dimensions of Organizational Ethical Culture explained totally 11.9% of overall level professional ethics variance in sport coaches. With this in mind, in order to improve professional ethics, serious attention should be paid to the culture of organizational ethics.

**Extended Abstract****Background and Purpose**

Professional ethics refers to the

principles, rules, and codes imposed by an external source on a particular class of behaviors and actions in the

1. Email: amir.hamze2005@gmail.com

2. Email: Mgolzadeh64@yahoo.com

3. Email: akbar.aghazade@yahoo.com

4. Email: Heidarian.elahe@yahoo.com



context of social systems. Several critical studies in coaching ethics have led the research path towards the operationalization of coaching professional ethics. Hardman, Jones, & Jones (2010) explain the theoretical underpinnings of professional ethics in an article entitled Sports Coaching, Virtue Ethics, and Imitation, emphasizing the critical role of coaches as role models for athletes and answering three fundamental questions. First, what kind of person should the coach be? Second, how should the coach behave and act? Third, what should be the purpose of coaching? Thompson & Dieffenbach (2015) In fact, the conformity of one's moral reasoning with the principles of professional ethics may play a role in preventing moral misconduct. Therefore, to understand the mechanism of educators' tendency towards professional ethics, a clear understanding of ethical reasoning must first be drawn. Ethical reasoning is the capacity to think about what is right and why and why it is directly related to Ethical Decision Making. (Lampe, 1994)

### Methods

The research method was descriptive-correlational. The statistical population was all professional coaches with national and international degrees in

Golestan province, of which 185 were randomly selected from football, volleyball, basketball, handball, futsal, table tennis, liver, swimming, wrestling, and karate as a sample. The personal information of the coaches was collected using a researcher-made form consisting of seven questions to determine age, gender, marital status, sport, coaching history, coaching degree, and championship titles in the coaching position. In order to collect information in the present study, the researchers, after obtaining the necessary permits, participated in the research samples and distributed and collected research questionnaires. Personal information of coaches was collected using a researcher-made form consisting of seven questions to determine age, gender, and marital status, sport, coaching history, coaching degree, and championship titles in the coaching position, the Professional Ethics Questionnaire of Sporting Coaches (PACC) and Organizational Ethical Culture Questionnaire were used. In data analysis, from Kolmogorov-Smirnov (KS) test to check the normality of data distribution, Cronbach's alpha coefficient to determine the internal consistency of the measuring instrument, Pearson correlation coefficient to determine two-way correlations between variables, and the



Regression test was used. In the present study, based on the recommendations of Hu & Bentler (1999), all analyzes were performed at 95% confidence level using the statistical package for social sciences 22.

### Results

Table 1 shows the descriptive statistics and two-way correlation coefficients between the research variables. According to the information in this table, the highest level of professional ethics with a score of  $4.37 \pm 1.32$  in the dimension of interest in work and the lowest level of professional ethics with a score of  $2.58 \pm 1.31$  in

the dimension of human relations. The participants' total professional ethics score with a score of  $22.42 \pm 3.35$  was in the range of 6 to 30 above the average of 18 ( $p < 0.001$ ,  $t = 7.85$ ). According to the Pearson correlation coefficient, the relationship between the general level of moral culture and professional ethics is significant and positive. Profession, respect for values and norms, and human relations were meaningful, positive, weak to moderate relationships; However, no significant relationship was observed between the dimensions of following high officials and the dimensions and general level of professional ethics (Table 1).

**Table 1. Internal consistency of tools, descriptive statistics, and two-way relationships between research variables**

Variables	Alpha	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-Organizational ethical culture	0.88	63.28±10.78	-									
2- Moral norms / stimuli	0.87	42.44±8.47	***0.75	-								
3- Following the high officials	0.85	11.42±2.74	0.73***	0.78***	-							
4-Encouragement for moral behavior	0.84	8.28±2.67	0.76***	0.79***	0.78***	-						
5-Professional ethics	0.84	22.42±3.35	0.35***	0.26***	0.11	0.31***	-					
6-Coaching philosophy	0.78	3.54±1.28	0.29***	0.13	0.08	0.28***	0.74***	-				
7-Interest in work	0.82	4.37±1.32	0.24***	0.12	0.08	0.24***	0.79***	0.77***	-			
8-Using collective wisdom	0.79	4.25±1.07	0.23***	0.25***	0.11	0.10	0.76***	0.76***	0.75***	-		
9- Law-abiding	0.79	4.25±1.12	0.23***	0.26***	0.09	0.14	0.75***	0.78***	0.78***	0.75***	-	
10-Respect for values and norms	0.78	4.28±1.03	0.33***	0.13	0.10	0.31***	0.77***	0.84***	0.76***	0.73***	0.76***	-
11-Human relations	0.76	2.58±1.31	0.29***	0.11	0.07	0.28***	0.76***	0.72***	0.76***	0.78***	0.77***	0.72***

To evaluate the capability and strength of the dimensions of organizational ethics culture in explaining the dimensions and

general level of professional ethics, seven multivariate regression models were implemented. In the first model, the regression model of



coaching philosophy is statistically significant based on the dimensions of organizational ethics culture so that incentives for ethical behavior can predict coaching philosophy and can explain 8.1% of changes in professional ethics in the dimension of coaching philosophy. In the second model, the regression model of interest in the profession based on the dimensions of organizational ethical culture is statistically significant so that incentives for ethical behavior can predict interest in the profession and interest in work. The results of the third model analysis showed that the regression model of collective wisdom based on the dimensions of organizational moral culture is statistically significant so that ethical norms/stimuli can predict the use of collective wisdom and can explain 6.4% of the total. Changes in professional ethics are in the dimension of the use of collective wisdom.

### Discussion

Emadi, Kamali, and Hosseini (2016) indicated that issues related to professional ethics are of great importance among coaches. Dehghani (2020) found that cultural policies and activities influence professional ethics. Oxameti et al. (2017) also showed that paying attention to cultural issues can

improve professional ethics. With this in mind, it can be stated that the results of the present study in this regard are in line with the results of peasant research (2020) and Oxameti et al. (2017). Evidence has shown that by promoting an ethical culture, it is possible to improve the attitude of sports coaches towards the ethics of the coaching profession. However, it should be noted that the share of ethical culture in explaining professional ethics was about 11.9%. This means that 88.1% of the changes in the professional ethics of sports coaches are related to other factors. The lack of previous studies has limited the possibility of direct comparison of research results with the findings of other studies, so more research is needed to reach a definitive conclusion. The study's findings identified ethical norms/motivations and incentives for ethical behavior as influential factors on professional ethics, which are empirically based on Gunz & Gunz (2006)'s theoretical explanation of the unprofessional behaviors of top managers as important managerial barriers. They are an organization, they support. The importance of encouragement in professional ethics is such that social support and positive feedback are mentioned as factors that play an important role in the success of team performance



## References

1. Akcamete, G., Kayhan, N., & Yildirim, A. (2017). Scale of Professional Ethics for Individuals Working in the Field of Special Education: Validity and Reliability Study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 12(4), 202-217.
2. Dehghani, A. (2020). Factors affecting professional ethics development in students: A qualitative study. *Nursing ethics*, 27(2), 461-469.
3. Emadi, M., Kamali, F., & Hoseini, H. (2016). Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Football Coaches and Players at Basic Level in Iran. *Sport Management Studies*, 8(35), 119-136. In Persian.
4. Gunz, H. P., & Gunz, S. P. (2006). Professional ethics in formal organizations. *Professional service firms*, 24, 257-281.
5. Hardman, A., Jones, C., & Jones, R. (2010). Sports coaching, virtue ethics and emulation. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 345-359.
6. Lampe, J. R. (1994). Teacher Education Students' Moral Development and Ethical Reasoning Processes . Budziszewski, R. (2019). "Get Tough!": A Case Study on the Development of the Sport Ethic in Youth Lacrosse. Thesis for Master of Science (MS), University of Texas.
7. Thompson, M., & Dieffenbach, K. (2016). Measuring professional ethics in coaching: Development of the PISC-Q. *Ethics & Behavior*, 26(6), 507-523.



## مقاله پژوهشی

## تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی

امیر حمزه سبزی<sup>۱</sup>، فرشته گلزاده<sup>۲</sup>، اکبر آقازاده<sup>۳</sup>، و الهه حیدریان بایی<sup>۴</sup>

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، ایران (نویسنده مسئول)

۲. گروه تربیت بدنی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

## چکیده

هدف این پژوهش تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی بود. ۱۸۵ مربی از رشته‌های ورزشی مختلف با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش‌نامه فرهنگ اخلاق سازمانی و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره تحلیل شد. مطابق نتایج تحلیل رگرسیون، به ترتیب احترام به ارزش‌ها و هنجارها، فلسفه مربیگری، روابط انسانی، علاقه‌مندی به حرفه، استفاده از خرد جمعی و قانون‌مداری توسط ابعاد فرهنگ اخلاق سازمانی تبیین شدند. ابعاد فرهنگ اخلاق سازمانی در مجموع ۱۱/۹ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی را تبیین نمود. با این توجه در مسیر بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌بایستی به فرهنگ اخلاق سازمانی توجه جدی نمود.

## تاریخ دریافت:

۱۳۹۹/۱۰/۱۸

## تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۰۲/۰۴

## واژگان کلیدی:

اخلاق، محیط فرهنگ، اخلاق حرفه‌ای، هنجارها

## مقدمه

اخلاق در ورزش به‌عنوان یکی از حوزه‌های جدی و ضروری در برخی محیط‌ها مورد توجه و در برخی محیط‌ها مورد اغفال قرار گرفته است (پارنت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). از میان تمامی حیطه‌هایی که مسئله

اخلاق در ورزش می‌بایست به‌طور دقیق مورد بررسی قرار گیرد، اخلاق در مربیان ورزشی از جنبه تربیتی ورزشکاران دارای اهمیت فراوان است. تا جایی که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر رفتار شهروندی معرفی شده است. شواهد قابل استناد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد مشارکت ورزشی زمینه‌ای ایده‌آل را برای رشد جسمانی، روانی، اجتماعی، یادگیری مهارت‌های زندگی فراهم می‌کند (ایمه، یانگ، هاروی، پاریتی و پاپنه<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳)، اما تمامی این پیامدهای مثبت تنها با مشارکت ورزشی محض ایجاد نمی‌گردد و لازمه آن ایجاد محیط ورزشی مطلوب توسط نقش‌آفرینان اصلی

1. Email: amir.hamze2005@gmail.com

2. Email: Mgozadeh64@yahoo.com

3. Email: akbar.aghazade@yahoo.com

4. Email: Heidarian.elah@yahoo.com

2. Eime, Young, Harvey, Charity &amp; Payne

1. Parent



که مسائل اخلاقی می‌تواند در برخی حوزه‌های عملکردی و روان‌شناختی ورزشکاران از جمله تحلیل رفتگی آنان تأثیرگذار باشد. جسی پور، حمیدی، سجادی و خبیری (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند که با اعمال رفتارهای عینی مانند گزینش مربیان دارای رفتارهای خوب و منطقی می‌بایستی برای نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی ورزشکاران اقدام شود. از دیدگاه آنان مربیان نقش مهمی در روند توسعه اخلاقیات در ورزش دارند. حسینی، شفیعی پور و عمادی (۲۰۱۸) مشخص نمودند که مربینا نقش مهمی در عملکرد ورزشی و غیرورزشی ورزشکاران دارد.

به علت اینکه ورزشکاران همواره از مربیان خود تبعیت می‌نمایند و این مساله می‌تواند برخی رفتارهای نامناسب را از مربیان به ورزشکاران منتقل نماید؛ لذا اخلاق در مربیگری اهمیت بالایی برخوردار است (مالت، ترودل، لیل و راینه<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). در این بین، حرفه‌ای سازی مربیگری از طریق بهبود آموزش چه در دوره‌های آکادمی و چه در رسانه‌ها همواره مورد تأکید است، اما متأسفانه تلاش قابل توجهی جهت توسعه اخلاق در آموزش مربیگری صورت نگرفته است؛ چرا که مدیران ورزشی بر این باورند که زمان کافی برای این قبیل آموزش‌ها وجود ندارد (دافی<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). با این وجود، ارزش اخلاق مربیگری نه تنها برای دوره‌های آموزشی مهم تلقی شده است، بلکه بر اساس پیمایشی که روی بیش از ۱۰۰ مربی با تجربه توسط جوردن، گرینول، گیست، پاستوره و ماهونی<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) صورت گرفت نشان داد که بیش از ۹۰ درصد شرکت‌کننده‌ها بر اهمیت اصول اخلاقی در مربیگری تأکید داشته و مربیان را در قبال رفتارهای غیراخلاقی مسئول دانسته‌اند. به طور کلی با

ورزش یعنی مربیان است (اسمیت، اسمول و کامینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). این شرایط برای رشد اخلاقی در ورزشکاران و ایجاد پیامدهای مثبت مانند توسعه بازی جوانمردانه در ورزش قهرمانی و حرفه‌ای نیز صادق است و مربیان ورزشی می‌بایست به مهارت‌های لازم برای جهت‌دهی صحیح هنگام مواجهه با موقعیت‌های دشوار اخلاقی مجهز باشند، چراکه نفوذ بالای مربیان روی ورزشکاران، آن‌ها را قادر به تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران می‌نماید (گارگالیانوس، لایوس و لایوس و تئودوراکیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). با این وجود، در عمل گرایش به بردمجوی و فشارهای همراه شده با آن، نه تنها منجر به رواج لغزش‌های اخلاقی، بلکه باعث عدم رشد اخلاقی در ورزشکاران می‌شود. بر اساس گزارش‌های سال‌های اخیر، سوءاستفاده کلامی از ورزشکاران، نادیده گرفته شدن، بیگاری و سوءاستفاده بدنی از ورزشکاران (دوکه<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰) تنها چند نمونه از رفتارهای غیراخلاقی مربیان است که در ورزش بسیاری از کشورها رواج دارد. اگر چه شاید این لغزش‌های اخلاقی بیشتر در سطوح بالای رقابتی مصادق داشته باشند، اما هنگامی که این موارد در ورزش نوجوانان و جوانان مشاهده می‌شود، مسئله به‌عنوان یک بحران تهدیدآمیز مطرح می‌گردد (شیلد، بردمیر، لاوویی و پاور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). از سوی دیگر بر اساس مطالعات استول و بلر<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)، گرایش نگران‌کننده‌ای به "استدلال اخلاقی"<sup>۶</sup> پایین بین ورزشکاران در مقایسه با همسالان غیرورزشی آنان وجود دارد. بر اساس دو دهه مطالعه، این پژوهشگران دریافتند که مهارت‌های استدلال اخلاقی با مشارکت در ورزش، مشارکت ورزشی طولانی‌مدت و مشارکت در سطوح بالای ورزش حرفه‌ای کاهش می‌یابد. ربیعی مندجین (۲۰۲۰) نیز مشخص نمود

6. Moral Reasoning
7. Mallett, Trudel, Lyle & Rynne
8. Duffy
9. Jordan, Greenwell, Geist, Pastore & Mahony

1. Smith, Smoll & Cumming
2. Gargalianos, Laios & Theodorakis
3. Duke
4. Shields, Bredemeier, LaVoi & Power
5. Stoll & Beller



توجه به رسالت مربیان، اخلاق حرفه‌ای مثبت به‌عنوان موضوع کلیدی در مربیگری مطرح است و بررسی دقیق آن حیاتی است (دافی و همکاران، ۲۰۱۹).

اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> به اصول، قوانین و کدهایی اشاره دارد که توسط منبع خارجی در قبال طبقه خاصی از رفتارها و اقدامات در بستر نظام‌های اجتماعی وضع می‌شوند. چند مطالعه کلیدی در حوزه اخلاق در مربیگری مسیر پژوهشی را به سمت عملیاتی‌سازی اخلاق حرفه‌ای مربیان هدایت کرده است. هاردمن، جونز و جونز<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در مقاله‌ای با عنوان مربیگری ورزشی، اخلاق فضیلت‌مدار<sup>۳</sup> و تقلید با تأکید بر نقش کلیدی مربیان به‌عنوان الگوی نقش ورزشکاران و پاسخ به سه سؤال بنیادی، زیربنای نظری اخلاق حرفه‌ای را تبیین نمودند. اول این که مربی باید چه نوع شخصی باشد؟ دوم، مربی باید چگونه رفتار و عمل کند؟ و سوم، هدف مربیگری چه باید باشد؟ تامپسون و دیفنباخ<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) با ساخت پرسش‌نامه موضوعات حرفه‌ای در مربیگری ورزشی<sup>۵</sup> (پی.آی.اس.سی-کیو) سنجش اخلاق حرفه‌ای در مربیگری را در زمینه ورزش آموزشگاهی عملیاتی نمودند. بر اساس این مفهوم‌سازی، شش عامل متشکل از استفاده از الفاظ رکیک برای ورزشکار (۲۷/۲ درصد)، تمرین در زمان مرده (زمانی که تمرین ممنوع است، ۱۱/۴ درصد)، روابط صمیمی مربی و ورزشکار (۸/۷ درصد)، سیاه‌نمایی مربی مخالف (۸/۴ درصد)، بددینی به سایر مربیان (۶/۷ درصد) و گرفتار کردن ورزشکار در نوشیدنی‌های زیر سن قانونی (۵/۹ درصد) در مجموع ۶۸/۲ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای مربیگری را تبیین کرد. این مفهوم‌سازی اولین تلاش برای عملیاتی کردن سنجش اخلاق حرفه‌ای در مربیگری آموزشگاهی

محسوب می‌شود و بر اساس نظر توسعه‌دهندگان آن، این چارچوب ممکن است برای درک اخلاق حرفه‌ای در سطوح بالاتر ورزش کارایی لازم را نداشته باشد (تامپسون و دیفنباخ، ۲۰۱۵). در تلاش بعدی، عیدی، شعبانی و امیری (۲۰۱۶) با ساخت پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی<sup>۶</sup> (پی.آی.کیو.اس.سی)، این سازه را ترکیبی از شش عامل استفاده از خرد جمعی (۹/۳ درصد)، قانون‌مداری (۸/۱ درصد)، فلسفه مربیگری (۶/۶ درصد)، علاقه‌مندی به حرفه (۶/۳ درصد)، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (۵/۸ درصد) و روابط انسانی (۴/۶ درصد) معرفی کردند که در مجموع ۴۰/۷ درصد از تغییرات اخلاق ورزشی مربیان را توضیح می‌دهند. به طور قطع در زمینه مربیگری، توسعه تعریف جامع و روشن از اخلاق حرفه‌ای و در ادامه وضع اصول و ضوابط مربوط به آن در تحقق آرمان‌های اخلاقی ثمربخش است، اما از سوی دیگر وجود این اصول و ضوابط شرایط لازم را برای عدم گرایش مربیان به تخلفات اخلاقی فراهم نمی‌آورد. در این بین سؤال مطرح این است که چه عواملی در گرایش به اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی نقش دارند؟

موضوع اصلی در ارتقاء اخلاقیات در محیط کار بررسی این است که چرا افراد ممکن است یک عمل مسئله‌دار را به‌عنوان یک عمل غیراخلاقی در نظر نگیرند و با نادیده گرفتن اصول و ضوابط مربوطه، آن را بدون محدودیت اخلاقی انجام دهند (محمدزاده افخمی و همکاران، ۲۰۲۱؛ جورکیویز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). در واقع، انطباق استدلال اخلاقی فرد با اصول اخلاق حرفه‌ای ممکن است در عدم تخلف اخلاقی نقش ایفاء نماید. از این رو، برای درک سازوکار گرایش مربیان به اخلاق حرفه‌ای،

5. Professional Issues in Sport Coaching Questionnaire
6. Professional Ethics Questionnaire of Sporting Coaches
7. Jurkiewicz

1. Professional Ethics
2. Hardman, Jones, & Jones
3. Virtue Ethics
4. Thompson & Dieffenbach





نسبیت‌گرایی بالا) و استثناء‌گرایی<sup>۱۰</sup> (آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی پایین) است. در واقع چنین به نظر می‌رسد که افراد با فلسفه اخلاق فردی مطلق‌گرایی ممکن است به تبعیت از اصول اخلاق حرفه‌ای تمایل بیشتری نشان دهند. نتایج پژوهش تامپسون و دیفنباخ (۲۰۱۵) از وجود روابط معنادار بین مؤلفه‌های فلسفه اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای مربیگری حمایت می‌کند. همچنین، سایر یافته‌های پژوهشی بر اساس این نظام طبقه‌بندی بیانگر ارتباط فلسفه اخلاق فردی با قضاوت و استدلال اخلاقی است (فورسیث<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۲). اخلاقیات مفهومی چندوجهی است که از مؤلفه‌های حساسیت اخلاقی<sup>۱۲</sup>، قضاوت اخلاقی<sup>۱۳</sup>، انگیزش اخلاقی<sup>۱۴</sup> و شخصیت اخلاقی<sup>۱۵</sup> تشکیل شده است و این چهار مؤلفه فرآیندهای روان-شناختی هستند که در تعامل با یکدیگر منجر به بروز رفتار اخلاقی می‌شوند (رست، سوما و بیبائو<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۹). با در نظر داشتن این مؤلفه‌ها، توضیح داده می‌شود که چرا یک فرد ممکن است بر این باور باشد که دروغ اشتباه است (قضاوت اخلاقی)، اما زمانی که در برابر یک سناریوی زنده قرار می‌گیرد، گرفتار دروغ شود (عدم انگیزش اخلاقی). در نهایت با توجه به آن چه گذشت، رفتار مطابق با اخلاق حرفه‌ای نیازمند تطبیق فلسفه اخلاق فردی، باورها، ارزش‌ها و استدلال اخلاقی فرد با اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای است؛ اما در صورت تعارض بین ارزش‌های اخلاق شخصی و حرفه‌ای، فرد دچار "کثرت اخلاقی"<sup>۱۷</sup> شده و نتیجه آن شکل‌گیری "کدهای اخلاقی خیالی"<sup>۱۸</sup> است که در آن صلاح‌دید

در ابتدا باید درک روشنی از استدلال اخلاقی ترسیم شود. استدلال اخلاقی، ظرفیت تفکر درباره این است که چه چیز صحیح است و چرا و این که با تصمیم‌گیری اخلاقی<sup>۱</sup> در ارتباط مستقیم قرار دارد (لامپه<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴). فورسیث<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) معتقد است که افراد یک نظام پیچیده از اصول اخلاقی تحت عنوان "فلسفه اخلاق فردی"<sup>۴</sup> را توسعه می‌دهند که به عنوان راهنمایی برای قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به کار می‌رود. فلسفه اخلاق فردی یکی از عناصری است که کارکرد صفت گونه دارد و در تفسیر موقعیت‌های اخلاقی از خود ثبات نشان می‌دهد و از دو سازه آرمان‌گرایی<sup>۵</sup> و نسبیت‌گرایی<sup>۶</sup> تشکیل می‌شود. افراد با آرمان‌گرایی بالا، به اجتناب ورزیدن از آسیب به دیگران با هر هزینه‌ای و صرف‌نظر از هر پیامدی اعتقاد دارند، در حالی که افراد با آرمان‌گرایی پایین، روی موضوعات اخلاقی مطلق نیستند و معتقدند که برخی اوقات آسیب برای ایجاد پیامدهای مثبت ضروری است. نسبیت‌گرایی به سطح فرد در پیروی از قوانین اخلاقی اشاره دارد. افراد با نسبیت‌گرایی بالا به قضاوت‌های اخلاقی بر پایه ارزش‌های شخصی و موقعیت تمایل دارند، در حالی که افراد با نسبیت‌گرایی پایین به پیروی از قوانین اخلاقی کلی (برای مثال، دروغ هرگز صحیح نیست) تمایل بیشتری نشان می‌دهند. از ترکیب این دو سازه چهار دسته فلسفه اخلاق فردی شکل می‌گیرد که شامل موقعیت‌گرایی<sup>۷</sup> (آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی بالا)، مطلق‌گرایی<sup>۸</sup> (آرمان‌گرایی بالا و نسبیت‌گرایی پایین)، ذهن‌گرایی<sup>۹</sup> (آرمان‌گرایی پایین و

10. Exceptionism
11. Forsyth
12. Moral Sensitivity
13. Moral Judgment
14. Moral Motivation
15. Moral Character
16. Rest, Thoma & Bebeau
17. Ethical Multiplicity
18. Phantom Code of Ethics

1. Ethical Decision Making
2. Lampe
3. Forsyth
4. Individual Moral Philosophy
5. Idealism
6. Relativism
7. Situationism
8. Absolutism
9. Subjectivism



(۲۰۰۷).

پژوهش‌های متعددی در خصوص فرهنگ اخلاقی انجام شده است اما اکثر این پژوهش‌ها در زمینه غیرورزشی بوده‌اند. برای مثال، ملکیان و توکل‌نیا (۲۰۱۵) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی تحت شرایط فشار بوده‌اند. زمانی به این نتیجه رسیدند که هر چه کیفیت فرهنگ اخلاقی سازمان بالاتر باشد، از فشار بوده‌اند. زمانی آن کاسته می‌شود و همچنین این که هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین فشار بوده‌اند. زمانی و فرهنگ غیراخلاقی با اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی، برقرار نیست. همچنین مارتا، سینقاپاکادی، لی، سیرجی، کونمی و ویراکول<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی در زمینه ترویج اخلاقیات به این نتیجه رسیدند که ترویج اخلاقیات اثرات مثبتی بر کیفیت زندگی کاری می‌گذارد. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما و در محیط‌های کاری کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد و ایجاد تعامل با یکدیگر، تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود.

دکر<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود پی بردند که در مسیر بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌بایستی به مسائل فرهنگی توجه نمود. سلیمی و کشوری (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که در فضای امروزی ورزش اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر سیاست‌های فرهنگی و سازمانی قرار دارد. اکسامتی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود اشاره داشتند که رشد اخلاق حرفه‌ای نیازمند توجه

فردی از درست و غلط، پایه و اساس تصمیم‌گیری اخلاقی در محل کار قرار می‌گیرد (جیاکولونه و جریویزیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مربیگری، یافتن عوامل مؤثر بر آن از اهمیت بالایی برخوردار است. از جمله عواملی که ممکن است که بر آن نقش داشته باشد، فرهنگ اخلاقی است. فرهنگ اخلاقی می‌تواند برای آگاهی افراد از اخلاقیات، بر قضاوت‌ها و عملکرد آن‌ها در کنار تمام فعالیت‌های فرد تأثیر بگذارد. به‌طور ساده می‌توان چنین بیان کرد که فرهنگ اخلاقی، اعمال، اعتقادات و معیارهای مربوط به درست یا نادرست افراد یا گروه‌ها را در بر می‌گیرد (زارعی و همکاران، ۲۰۱۱). فرهنگ اخلاقی می‌تواند به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شود که کارکردی چندبعدی میان نظام‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری نشان می‌دهد. فرهنگ اخلاقی می‌تواند بر عملکرد افراد در کنار سایر فعالیت‌های آن‌ها تأثیر بگذارد، به‌گونه‌ای که انجام کار درست یا نادرست را به آن‌ها توصیه کند. علاوه بر این باعث ارتقای ساختارها و عملکردهای تصمیم‌گیری می‌شود. هر گاه گروهی برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کنند، به‌طور معمول کسی رهبری و مسئولیت گروه را بر عهده می‌گیرد. این فرد باید دارای مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم برای رهبری باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی، مربی تیم این نقش را بر عهده دارد. از این رو، فرهنگ اخلاقی، رفتارهای مربی و سبک مربیگری او، نقش مهمی در عملکرد و موفقیت گروه دارد و همچنین مربیگری نوعی رهبری رودرروست که افراد را با تجربه‌ها، استعدادها و علاقه به هم نزدیک و آن‌ها را به قبول مسئولیت و تلاش برای دستیابی به موفقیت تشویق می‌کند (اسمیت، اسمول و کورتیس<sup>۲</sup>،

3. Marta, Singhapakdi, Lee, Sirgy, Koonmee & Virakul  
4. Decker

1. Giacalone & Jurkiewicz  
2. Smith, Smoll & Curtis,



فعالیت‌های اجرایی در حوزه اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی را فراهم نماید. با این توجه پژوهش حاضر با هدف تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی طراحی و اجرا گردید.

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود.

### شرکت‌کنندگان

جامعه آماری کلیه مربیان حرفه‌ای دارای مدرک ملی و بین‌المللی استان گلستان بودند که به‌صورت تصادفی ساده ۱۸۵ نفر از آن‌ها از رشته‌های فوتبال، والیبال، بسکتبال، هندبال، فوتسال، تنیس روی میز، کبدم، شنا، کشتی و کاراته به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه‌گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ‌گویی به آزمون‌ها برای شرکت‌کنندگان به‌طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت‌نامه از افراد و دادن آگاهی‌های لازم، به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هر گونه سوءاستفاده محفوظ خواهد بود.

### ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

در جهت گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر ابتدا محققین پس از کسب مجوزهای لازم به حضور در میان نمونه‌های پژوهش پرداختند و به پخش و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های پژوهش اقدام نمودند. بدین صورت که محقق پس از کسب ارتباطات اولیه به پخش پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیکی از طریق پست الکترونیک و فضای مجازی پرداخت. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهایی به شرح زیر استفاده شد:

جدی به مسائل فرهنگی است. رشد اخلاق حرفه‌ای در ورزش می‌بایستی به صورت جدی مورد توجه قرار گیرد و این مسئله نیازمند تحول در حوزه فرهنگی دارد (اوسورنی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). دهقانی (۲۰۲۰) مشخص نمودند که اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر سیاست‌ها و فعالیت‌های فرهنگی قرار می‌گیرد. پژوهش‌های جامع‌ای درخصوص ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای مربیان حرفه‌ای انجام نشده است.

بهبود اخلاق حرفه‌ای در ورزش و به خصوص در میان مربیان ورزشی می‌تواند زمینه جدی جهت بهبود شاخص‌های عملکردی در ورزش را فراهم نماید. به واسطه بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌توان کیفیت فعالیت‌ها در ورزش را ارتقا داد و شرایطی جهت توسعه اخلاق-مداری در سطح ورزش فراهم نمود. با این توجه انجام پژوهش حاضر می‌تواند در رفع خلا پژوهشی در این حوزه مؤثر باشد. از این‌رو هدف از انجام پژوهش تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی بود. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به دست‌اندرکاران ورزشی که بیشتر توجه خود را به نیازهای فیزیولوژیکی متمرکز کرده و کمتر این متغیرها را مورد بررسی قرار داده‌اند، بینش بهتری داد تا بتوانند آگاهانه و با اتخاذ رفتار مناسب به حرفه مربیگری بپردازند. بهبود اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از نگرانی‌های همیشگی در ورزش مشخص شده است. انجام پژوهش حاضر می‌تواند شواهد کافی در خصوص بهبود اخلاق حرفه‌ای در ورزش را فراهم نماید. با توجه به نبود شواهد قوی در خصوص کارکردهای اخلاق حرفه‌ای در ورزش، پی بردن به تأثیرات فرهنگ اخلاق سازمانی بر میزان اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی می‌تواند، منجر به شکل‌گیری راهکارهایی در این خصوص گردد. بنابراین پژوهش حاضر از منظر علمی و عملی می‌تواند شواهد مناسب در جهت ایجاد و پیاده‌سازی

#### 1. Osborne



در  $\chi^2 = ۱۴/۹۶$   $df = ۹$   $RMSEA = ۰/۰۵۸$  پژوهش حاضر، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول  $SRMR = ۰/۰۶۳$   $IFI = ۰/۹۷$   $CFI = ۰/۹۲$   $\chi^2 = ۱۳۵۵/۹$   $df = ۶۵۰$   $p < ۰/۰۰۱$  و مرتبه دوم  $SRMR = ۰/۰۶۸$   $IFI = ۰/۹۶$   $CFI = ۰/۹۴$   $\chi^2 = ۲۶/۸۲$   $df = ۹$   $p < ۰/۰۰۱$  برای بررسی روایی سازه نشان داد که ساختار شش عاملی مدل اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای برازش قابل قبولی با داده‌های گردآوری شده دارد. همچنین، مقادیر آلفای به دست آمده برای بررسی همسانی درونی این پرسش‌نامه بر اساس داده‌های پژوهش حاضر در جدول ۱ آمده است که بیانگر همسانی درونی مناسب این پرسش‌نامه است.

**مقیاس فرهنگ اخلاق سازمانی:** این مقیاس شامل ۱۵ گویه است که به منظور سنجش فرهنگ اخلاقی سازمانی تدوین شده است و سه بُعد را می‌سنجد: بعد اول هنجارها/محرک‌های اخلاقی<sup>۳</sup> (گویه ۱ تا ۱۰)، بعد دوم پیروی از مقامات بالا<sup>۴</sup> (گویه ۱۱ تا ۱۳)، بعد سوم تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی<sup>۵</sup> (گویه ۱۴ تا ۱۵). پاسخگویی به این مقیاس در طیف ۶ درجه‌ای (کاملاً اشتباه=۱، کاملاً درست=۶) است. نمرده دهی گویه ۱۴ به شکل معکوس است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای بررسی روایی سازه نشان داد که ساختار سه عاملی مدل اندازه‌گیری فرهنگ اخلاق سازمانی برازش بالایی با داده‌های گردآوری شده دارد  $SRMR = ۰/۰۶۴$   $IFI = ۰/۹۱$   $CFI = ۰/۹۳$   $\chi^2 = ۴۷/۳۸$   $P < ۰/۰۰۱$ . همچنین، مقادیر آلفای

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

**پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی<sup>۱</sup>** (پی.ای.کیو.اس.سی): این پرسش‌نامه شامل ۳۸ گویه است که برای اندازه‌گیری شش خرده مقیاس فلسفه مربیگری (۶ گویه)، علاقه‌مندی به کار (۸ گویه)، استفاده از خرد جمعی (۶ گویه)، قانون مداری (۷ گویه)، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (۷ گویه) و روابط انسانی (۴ گویه) است. این پرسش‌نامه توسط عیدی و همکاران (۲۰۱۶) ساخته شده و اعتباریابی شده است. پاسخ‌های این ابزار روی یک پیوستار پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره-گذاری می‌شود. با توجه به متفاوت بودن تعداد گویه‌ها در هر خرده مقیاس، نمرات هر خرده مقیاس از حاصل تقسیم مجموع نمرات گویه‌های هر خرده مقیاس بر تعداد گویه‌ها (میانگین نمرات گویه‌ها در هر خرده مقیاس) به دست آمده و بین ۱ تا ۵ متغیر است. همچنین، نمره کل در دامنه ۶ تا ۳۰ متغیر است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده رعایت اخلاق حرفه‌ای بیشتر است. بر اساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی در پژوهش عیدی، شعبانی و امیری (۲۰۱۶)، شش خرده مقیاس این پرسش‌نامه در مجموع ۴۰/۷ درصد از واریانس اخلاق ورزشی را تبیین کرد و ضرایب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌ها در دامنه ۰/۷۳ تا ۰/۷۶ قرار داشت. علاوه بر این، نتایج تحلیل عاملی تأییدی بیانگر برازش بالای مدل شش عاملی با داده‌های گردآوری شده بود  $CFI = ۰/۹۹$   $NFI = ۰/۹۶$

3. Ethical Norms/Incentives
4. Obedience to Authority
5. Rewards for Ethical Behavior

1. Professional Ethics Questionnaire of Sporting Coaches
2. Organizational Ethical Culture Questionnaire



(۹/۷ درصد)، ۱۲ نفر از فوتسال (۶/۵ درصد)، ۱۱ نفر از تنیس روی میز (۵/۹ درصد)، ۱۴ نفر از کیدی (۵/۹ درصد)، ۲۵ نفر از شنا (۱۳/۵ درصد)، ۲۳ نفر از کشتی (۱۲/۴ درصد) و ۱۶ نفر از کاراته (۸/۶ درصد) بودند.

جدول ۱ آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی دوسویه بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس اطلاعات این جدول، بالاترین سطح اخلاق حرفه‌ای با نمره  $4/37 \pm 1/32$  در بُعد علاقه‌مندی به کار و پایین‌ترین سطح اخلاق حرفه‌ای با نمره  $2/58 \pm 1/31$  در بُعد روابط انسانی مشاهده گردید. نمره کل اخلاق حرفه‌ای شرکت‌کننده‌ها با نمره  $22/42 \pm 3/35$  در دامنه ۶ تا ۳۰ بالاتر از حد متوسط ۱۸ قرار داشت ( $0/001 < P, t = 7/85$ ). علاوه بر این، نمره کل فرهنگ اخلاق سازمانی  $63/28 \pm 10/78$  بود که نشان دهنده سطح بالای فرهنگ اخلاق سازمانی بود. همچنین بر اساس ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط سطح کلی فرهنگ اخلاقی با سطح کلی اخلاق حرفه‌ای معنادار، مثبت همچنین بین زیر مقیاس‌های هنجارها/محرک‌های اخلاقی با استفاده از خرد جمعی، قانون مداری و همچنین بین تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی با فلسفه مربیگری، علاقه‌مندی به حرفه، احترام به ارزش‌ها و هنجارها، روابط انسانی رابطه‌ای معنادار، مثبت ضعیف تا متوسط وجود داشت؛ در حالی که بین بعد پیروی از مقامات بالا با ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای معنادار مشاهده نگردید (جدول ۱).

به دست آمده برای بررسی همسانی درونی این پرسش‌نامه بر اساس داده‌های پژوهش حاضر در جدول ۱ آمده است که بیانگر همسانی درونی بالای این ابزار است.

### روش پردازش داده‌ها

پس از گردآوری اطلاعات برای طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌ها از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، جدول و شکل استفاده شد. در تحلیل داده‌ها، از آزمون کالوموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> (کی-اس) جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ جهت تعیین همسانی درونی ابزار اندازه‌گیری، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی‌های دوسویه بین متغیرها، از آزمون رگرسیون استفاده شد. در پژوهش حاضر، بر پایه توصیه‌های هو و بنتلر<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)، تمامی تحلیل‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی<sup>۳</sup> نسخه ۲۲ انجام شدند.

### یافته‌ها

بر اساس داده‌های گردآوری‌شده، سن و سابقه مربیگری شرکت‌کننده‌ها به ترتیب  $41/57 \pm 11/09$  سال و  $15/27 \pm 8/73$  سال بود. از نظر جنسیت، شرکت‌کننده‌ها ۱۱۷ نفر مرد (۶۳/۲ درصد) و ۶۸ نفر زن (۳۶/۸ درصد) و از نظر رشته ورزشی ۲۲ نفر از فوتبال (۱۱/۹ درصد)، ۱۹ نفر از والیبال (۱۰/۳ درصد)، ۲۵ نفر از بسکتبال (۱۳/۵ درصد)، ۱۸ نفر از هندبال

جدول ۱- همسانی درونی ابزار، آماره‌های توصیفی و روابط دوسویه بین متغیرهای پژوهش  
 Table 1- Internal consistency of tools, descriptive statistics and two-way relationships between research variables

متغیرها Variables	آلفا Alpha	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
۱- فرهنگ اخلاقی سازمانی 1-Organizational ethical culture	0.88	63.28±10.78	-									
۲- هنجارها/محرک‌های اخلاقی 2- Moral norms / stimuli	0.87	42.44±8.47	0.75***	-								
۳- پیروی از مقامات بالا 3- Following the high officials	0.85	11.42±2.74	0.73***	0.78***	-							
۴- تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی 4- Encouragement for moral behavior	0.84	8.28±2.67	0.76***	0.79***	0.78***	-						
۵- اخلاق حرفه‌ای 5- Professional ethics	0.84	22.42±3.35	0.35***	0.26***	0.11	0.31***	-					
۶- فلسفه مربیگری 6- Coaching philosophy	0.78	3.54±1.28	0.29***	0.13	0.08	0.28***	0.74***	-				
۷- علاقه‌مندی به کار 7- Interest in work	0.82	4.37±1.32	0.24***	0.12	0.08	0.24***	0.19***	0.77***	-			
۸- استفاده از خرد جمعی 8- Using collective wisdom	0.79	4.25±1.07	0.23***	0.25***	0.11	0.10	0.76***	0.75***	0.75***	-		
۹- قانون مداری 9- Orbital law	0.79	4.25±1.12	0.23***	0.26***	0.09	0.14	0.75***	0.78***	0.75***	0.75***	-	
۱۰- احترام به ارزش‌ها و هنجارها 10- Respect for values and norms	0.78	4.28±1.03	0.33***	0.15	0.10	0.31***	0.77***	0.76***	0.73***	0.76***	0.76***	-
۱۱- روابط انسانی 11- Human relations	0.76	2.58±1.31	0.29***	0.11	0.07	0.28***	0.76***	0.72***	0.78***	0.77***	0.72***	0.72***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

در ادامه به منظور بررسی قابلیت و قدرت ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی در تبیین ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای، هفت مدل رگرسیون چندمتغیره اجرا شد که خلاصه نتایج حاصله در جدول ۲ آمده است. بر اساس این جدول، در مدل اول، مدل رگرسیون فلسفه مربیگری بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $R^2 = 0.081$ ،  $P < 0.001$ )، طوری که تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی پیش‌بینی فلسفه مربیگری را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۸/۱ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد فلسفه مربیگری است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $t = 0.129$ ،  $P > 0.05$ ) و هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.517$ ،  $P > 0.05$ ) و هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.37$ ،  $P > 0.05$ ) توان پیش‌بینی فلسفه مربیگری را ندارند. در مدل دوم، مدل رگرسیون علاقه‌مندی به حرفه بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $R^2 = 0.064$ )، طوری که هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.512$ ،  $P < 0.001$ )، طوری که هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.254$ ،  $P > 0.05$ ) توان پیش‌بینی استفاده از خرد جمعی را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۶/۴ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد استفاده از خرد جمعی است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $t = 0.316$ ،  $P > 0.05$ ) و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی ( $t = 0.23$ ،  $P > 0.05$ ) و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی

در ادامه به منظور بررسی قابلیت و قدرت ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی در تبیین ابعاد و سطح کلی اخلاق حرفه‌ای، هفت مدل رگرسیون چندمتغیره اجرا شد که خلاصه نتایج حاصله در جدول ۲ آمده است. بر اساس این جدول، در مدل اول، مدل رگرسیون فلسفه مربیگری بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $R^2 = 0.081$ ،  $P < 0.001$ )، طوری که تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی پیش‌بینی فلسفه مربیگری را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۸/۱ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد فلسفه مربیگری است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $t = 0.129$ ،  $P > 0.05$ ) و هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.517$ ،  $P > 0.05$ ) و هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.37$ ،  $P > 0.05$ ) توان پیش‌بینی فلسفه مربیگری را ندارند. در مدل دوم، مدل رگرسیون علاقه‌مندی به حرفه بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $R^2 = 0.064$ )، طوری که هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.512$ ،  $P < 0.001$ )، طوری که هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $t = 0.254$ ،  $P > 0.05$ ) توان پیش‌بینی استفاده از خرد جمعی را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۶/۴ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد استفاده از خرد جمعی است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $t = 0.316$ ،  $P > 0.05$ ) و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی ( $t = 0.23$ ،  $P > 0.05$ ) و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی



هنجارها را ندارند. یافته‌های مدل ششم نشان داد که مدل رگرسیون روابط انسانی بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $F = ۵/۱۵۸, P < ۰/۰۰۱, R^2 = ۰/۲۸, t = ۳/۸۹۶, P < ۰/۰۰۱$ ) برای رفتار اخلاقی ( $\beta$ ) توان پیش‌بینی روابط انسانی را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۷/۹ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد روابط انسانی است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $\beta = ۰/۰۰۴, t = ۰/۰۵۶, P > ۰/۰۵$ ) و هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $\beta = ۰/۱۵۶, P > ۰/۰۵$ ) هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $\beta = ۰/۰۱۱, t$  توان پیش‌بینی روابط انسانی را ندارند و در نهایت یافته‌های مدل هفتم نشان داد که مدل رگرسیون اخلاق حرفه‌ای بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $F = ۸/۱۷۷, P < ۰/۰۰۱, R^2 = ۰/۳۱, t = ۴/۴۳۹, P < ۰/۰۰۱$ ) برای رفتار اخلاقی ( $\beta$ ) و هنجارهای هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $\beta = ۰/۱۳۷, t = ۱/۱۹۷, P < ۰/۰۵$ ) حرفه‌ای را دارند و در مجموع قادر به تبیین ۱۱/۹ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای هستند. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $\beta = ۰/۰۶۶, t = ۰/۹۴۳, P > ۰/۰۵$ )  $\beta =$  توان پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای را ندارد.

( $\beta = ۰/۰۱۵, t = ۰/۲۱۴, P > ۰/۰۵$ ) توان پیش‌بینی استفاده از خرد جمعی را ندارند. نتایج تحلیل مدل چهارم نشان داد که مدل رگرسیون سطح کلی قانون مداری بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $F = ۳/۵۱۶, P < ۰/۰۰۱, R^2 = ۰/۰۵۵$ )، طوری که هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $\beta = ۰/۰۰۱, F < ۲/۹۹۴, t = ۰/۲۱۸, P < ۰/۰۰۱$ ) توان پیش‌بینی قانون مداری را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۵/۵ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد قانون مداری است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $p > ۰/۰۵, ۱/۱۰۷$ ) و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی ( $\beta = ۰/۰۰۸, t = ۰/۱۹۹, p > ۰/۰۱۴, t = ۰/۱۹۹, p > ۰/۰۱۴$ ) توان پیش‌بینی قانون مداری را ندارند. نتایج تحلیل مدل پنجم نشان داد که مدل رگرسیون سطح کلی احترام به ارزش‌ها و هنجارها بر اساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار است ( $F = ۶/۳۱۱, p < ۰/۰۰۱, R^2 = ۰/۰۹۵$ )، طوری که تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی ( $\beta = ۰/۰۰۱, F < ۴/۳۴۲, t = ۰/۳۱, t = ۴/۳۴۲, P < ۰/۰۰۱$ ) توان پیش‌بینی احترام به ارزش‌ها و هنجارها را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۹/۵ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای در بُعد احترام به ارزش‌ها و هنجارها است. در حالی که بعد پیروی از مقامات بالا ( $\beta = ۰/۰۲۲, t = ۰/۳۱۲, P > ۰/۰۵$ ) و هنجارها/محرک‌های اخلاقی ( $\beta = ۰/۵۲۳, P > ۰/۰۵$ )  $\beta = ۰/۰۳۷, t$  توان پیش‌بینی احترام به ارزش‌ها و

جدول ۲- خلاصه نتایج مدل رگرسیون چندمتغیره برای تبیین اخلاق حرفه‌ای بر اساس فرهنگ اخلاقی و ابعاد آن

Table 2- Summary of Multivariate Regression Model Results to Explain Professional Ethics Based on Ethical Culture and Its Dimensions

تعی	بتا	ضریب ب (انحراف استاندارد) B (S.E.)	ضریب تعیین $R^2$	ضریب همبستگی $R$	اف $F$	مدل - متغیرهای پیش‌بین Model - Predictive variables
			0.081	0.285	**5.331	مدل ۱: فلسفه مربیگری Model 1: Coaching philosophy
0.663		3.284(4.89)				مقدار ثابت Constant
***3.993	0.286	0.7(0.177)				تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior
0.517	0.037	0.054(0.105)				هنجارها/محرك‌های اخلاقی Moral norms / stimuli
0.129	0.009	0.018(0.139)				پیروی از مقامات بالا Follow the top officials
			0.066	0.257	***4.262	مدل ۲: علاقه‌مندی به حرفه Model 2: Interest in the profession
1.646		8.592(5.869)				مقدار ثابت Constant
***3.404	0.246	0.721(0.212)				تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior
1.182	0.085	0.148(0.126)				هنجارها/محرك‌های اخلاقی Moral norms / stimuli
0.662	0.048	0.111(0.167)				پیروی از مقامات بالا Follow the top officials
			0.064	0.253	***4.13	مدل ۳: استفاده از خرد جمعی Model 3: Use of collective wisdom
***2.119		6.584(3.107)				مقدار ثابت Constant
***3.512	0.254	0.234(0.067)				تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior
0.214	0.015	0.024(0.111)				هنجارها/محرك‌های اخلاقی Moral norms / stimuli





ادامه جدول ۲- خلاصه نتایج مدل رگرسیون چندمتغیره برای تبیین اخلاق حرفه‌ای بر اساس فرهنگ اخلاقی و ابعاد آن

**Table 2- Summary of Multivariate Regression Model Results to Explain Professional Ethics Based on Ethical Culture and Its Dimensions**

تی <i>t</i>	بتا $\beta$	ضریب ب (انحراف استاندارد) B (S.E.)	ضریب تعیین $R^2$	ضریب همبستگی $R$	اف $F$	مدل - متغیرهای پیش‌بین Model - Predictive variables
0.316	0.023	0.027(0.085)				پیروی از مقامات بالا Follow the top officials
			0.055	0.235	***3.516	مدل ۴: قانون مداری Model 4: Orbital law
*2.18		7.242(3.322)				مقدار ثابت Constant
***2.994	0.218	0.213(0.071)				تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior
0.199	0.014	0.024(0.119)				هنجارها/محرک‌های اخلاقی Moral norms / stimuli
1.107	0.08	0.103(0.093)				پیروی از مقامات بالا Follow the top officials
			0.095	0.308	***6.311	مدل ۵: احترام به ارزش‌ها و هنجارها Model 5: Respect for values and norms
0.646		4.64(0.28)				مقدار ثابت Constant
***4.342	0.31	0.715(0.165)				تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior
0.523	0.037	0.053(0.101)				هنجارها/محرک‌های اخلاقی Moral norms / stimuli
0.312	0.022	0.041(0.13)				پیروی از مقامات بالا Follow the top officials
			0.079	0.281	***5.158	مدل ۶: روابط انسانی Model 6: Human Relations
0.274		1.279(4.661)				مقدار ثابت Constant
***3.896	0.28	0.647(0.166)				تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior
0.156	0.011	0.021(0.134)				هنجارها/محرک‌های اخلاقی Moral norms / stimuli



ادامه جدول ۲- خلاصه نتایج مدل رگرسیون چندمتغیره برای تبیین اخلاق حرفه‌ای بر اساس فرهنگ اخلاقی و ابعاد آن

Table 2- Summary of Multivariate Regression Model Results to Explain Professional Ethics Based on Ethical Culture and Its Dimensions

مدل - متغیرهای پیش‌بین Model - Predictive variables	ف/ F	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R <sup>2</sup>	ضریب ب (انحراف استاندارد) B (S.E.)	بتا $\beta$	تی t
پیروی از مقامات بالا Follow the top officials				0.006(0.101)	0.004	0.056
مدل ۷: اخلاق حرفه‌ای Model 7: Professional ethics	***8.177	0.345	0.119			
مقدار ثابت Constant				6.227(4.58)		1.36
تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی Encouragements for moral behavior				0.195(0.099)	0.137	*1.97
هنجارها/ محرک‌های اخلاقی Moral norms / stimuli				0.843(0.19)	0.31	***4.439
پیروی از مقامات بالا Follow the top officials				0.125(0.132)	0.066	0.943

, \*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$

ساختاری بیانگر وجود ارتباط چندگانه معنادار، مثبت و در حد متوسط بین ابعاد فرهنگ اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای بود. در مجموع تحلیل‌های همبستگی انجام شده در پژوهش حاضر از نقش ابعاد فرهنگ اخلاقی در تبیین اخلاق حرفه‌ای حمایت کرد، طوری که هنجارها/محرک‌های اخلاقی و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی در مقایسه با پیروی از مقامات بالا نقش به نسبت بیشتری در تبیین اخلاق حرفه‌ای داشت و ابعاد احترام به ارزش‌ها و هنجارها و فلسفه‌مندی بیشترین تأثیر و بعد قانون‌مداری کمترین تأثیر را از ابعاد فرهنگ اخلاقی به خود اختصاص دادند؛ به عبارت دیگر، همان‌طور که در پزشکی، مهندسی، تجارت و اقتصاد نیاز به پیروی از هنجارهایی است، ضرورت پیروی از هنجارها در ورزش هم امری ضروری است (کمالی و همکاران، ۲۰۲۱، خسروی‌زاده، خلجی و ماندعلی‌زاده، ۲۰۱۹).  
دکر و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود پی بردند که در

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که نقش هنجارها/محرک‌های اخلاقی و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی در تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای از نقش پیروی از مقامات بالا بیشتر است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که به ترتیب احترام به ارزش‌ها و هنجارها (۹/۵ درصد)، فلسفه‌مندی (۸/۱ درصد)، روابط انسانی (۷/۹ درصد)، علاقه‌مندی به حرفه (۶/۶ درصد)، استفاده از خرد جمعی (۶/۴ درصد) و قانون‌مداری (۵/۵ درصد) بر اساس هنجارها/محرک‌های اخلاقی، تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی و پیروی از مقامات بالا قابلیت تبیین بیشتری دارند. همچنین، هنجارها/محرک‌های اخلاقی، تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی و پیروی از مقامات بالا در مجموع ۱۱/۹ درصد از تغییرات سطح کلی اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی را تبیین نمود. در نهایت، نتایج مدل‌یابی معادلات



محدود ساخته است، لذا پژوهش‌های بیشتری برای رسیدن به نتیجه‌گیری قطعی مورد نیاز است. یافته‌های پژوهش، هنجارها/محرک‌های اخلاقی و تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی را به‌عنوان عواملی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معرفی نمود که به‌طور تجربی از تبیین نظری گانز و گانز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در خصوص این‌که رفتارهای خلاف اخلاق حرفه‌ای مدیران عالی را به‌عنوان موانع مهم مدیریتی و سازمانی به‌شمار می‌آورند، حمایت می‌کند. اهمیت تشویق‌ها در اخلاق حرفه‌ای به‌گونه‌ای است که حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت به‌عنوان عواملی ذکر شده‌اند که بر موفقیت عملکرد تیمی نقش بسزایی دارند. به‌طوری‌که در برخی از مطالعات ارتباط مثبتی بین حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انسجام گروهی در تیم‌های بسکتبال مردان و فوتبال مردان گزارش شده است.

عمادی، کمالی و حسینی (۲۰۱۶) مشخص نمودند که مسائل مرتبط به اخلاق حرفه‌ای در میان مربیان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. دهقانی (۲۰۲۰) مشخص نمود که اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر سیاست‌ها و فعالیت‌های فرهنگی قرار می‌گیرد. اکسامتی و همکاران (۲۰۱۷) نیز مشخص نمودند که توجه به مسائل فرهنگی می‌تواند زمینه‌ساز جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای را فراهم نماید. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش‌های دهقانی (۲۰۲۰) و اکسامتی و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. به نظر می‌رسد بهبود فرهنگ اخلاق سازمانی می‌تواند توجه به اخلاق را به صورت یک فعالیت جدی و پایدار مدنظر قرار دهد. به عبارتی فرهنگ اخلاق سازمانی ظرفیت پایدارسازی اخلاق در میان مربیان ورزشی را فراهم می‌نماید که این مسئله منجر به شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. بدون شک اخلاق حرفه‌ای در ورزش و توجه به آن در میان مربیان به‌عنوان یکی از

مسیر بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌بایستی به مسائل فرهنگی توجه نمود. سلیمی و کشوری (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که در فضای امروزی ورزش اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر سیاست‌های فرهنگی و سازمانی قرار دارد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش‌های ذکر و همکاران (۲۰۲۱) و سلیمی و کشوری (۲۰۲۰) همسو است. با توجه به این‌که مسئله اخلاق حرفه‌ای یک مسئله فرهنگی است، ایجاد فعالیت‌های فرهنگی می‌تواند میزان اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. این مسئله سبب گردیده است تا فرهنگ اخلاق سازمانی نقش مهم و کلیدی در مسیر بهبود اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی داشته باشد. این مسئله ناشی از ظرفیت‌های فرهنگ اخلاق سازمانی در جهت پیشبرد تعهد افراد به حرفه و شغل خود است. یک مربی باید اصول مذهبی، فلسفی، روان‌شناسی و ارزشیابی را سرلوحه و زیربنای حرفه مربیگری قرار دهد. مربی‌ای که در فعالیت حرفه‌ای خود فلسفه مناسبی را دنبال می‌کند و به رعایت اخلاق و فضایل معنوی در چهارچوب اصول معتقد است می‌تواند راهنمای موفق و مناسبی برای ورزشکاران باشد. رعایت جنبه‌های اخلاقی مربیان در برخی حوزه‌ها از جمله ورزش نقش مهم و کلیدی دارد و می‌تواند رشد ارزشی و اخلاقی ورزشکاران را نیز بهبود دهد.

شواهد نشان داد که از طریق ارتقاء فرهنگ اخلاقی می‌توان میزان گرایش مربیان ورزشی به اخلاق حرفه‌ای مربیگری را بهبود بخشید. با این حال باید در نظر داشت که سهم فرهنگ اخلاقی در تبیین اخلاق حرفه‌ای حدود ۱۱/۹ درصد بود. بدین معنا که ۸۸/۱ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی در ارتباط با سایر عوامل قرار دارد. عدم وجود مطالعات پیشین امکان مقایسه مستقیم نتایج پژوهش با یافته‌های سایر مطالعات را

## 1. Gunz & Gunz



است که به‌طور عمده تحت تأثیر جو و فرهنگ اخلاقی محیط شغلی قرار دارد (گارگالیانوس، لایوس و تئودوراکیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). از این‌رو، علاوه بر وجود اصول اخلاق حرفه‌ای، ترویج ارزش‌های معنوی و اخلاقی و ایجاد جو و فرهنگ اخلاقی مثبت در ورزش، فرآیندها و سازوکارهای روان‌شناختی دخیل در رفتار اخلاقی را تحت تأثیر قرار خواهد داد.

فرهنگ اخلاق سازمانی از ظرفیت‌های مهمی در جهت شکل‌گیری ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی در میان مربیان ورزشی برخوردار هستند که این مسئله می‌تواند منجر به شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در میان مربیان ورزشی گردد. به عبارتی فرهنگ اخلاق سازمانی به واسطه ایجاد هنجارهای اخلاقی سبب ارتقا اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی می‌گردد. به‌طور کلی بر اساس پژوهش حاضر، فرهنگ اخلاقی به‌عنوان یک عامل دخیل در اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی مورد حمایت قرار گرفت، از این‌رو دست‌اندرکاران آموزش مربیگری، تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی می‌توانند با ترویج ارزش‌های اخلاقی و ایجاد جو و فرهنگ اخلاقی مثبت در محیط‌های ورزشی و برنامه‌ریزی دوره‌ها و مداخله‌هایی که به ارتقاء فرهنگ اخلاقی مربیان ورزشی یاری نماید، در ایجاد ورزش اخلاق مدار و پیشگیری از تخلفات اخلاقی در ورزش اقدام نمایند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد فعالیت‌های فرهنگی در باشگاه‌های ورزشی، شرایط جهت شکل‌گیری هنجارها و ارزش‌های اخلاق را فراهم نمود تا بتوان بدین صورت زمینه را جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای در میان مربیان ورزشی فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد منشور اخلاق حرفه‌ای، چارچوبی را در جهت شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی فراهم نمود.

مسائل شغلی می‌بایستی مدنظر قرار گیرد. از طرفی فرهنگ سازمانی با توجه به ایجاد بستر اولیه در خصوص بهبود اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در مسیر رشد و بهبود این متغیر تأثیر گسترده‌ای داشته باشد. فرهنگ بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آن‌ها تأثیر می‌گذارد. فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد هم‌سویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این عامل مؤثری در جهت افزایش بهره‌وری است (هرسی، بلانچارد و جانسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). فرهنگ اخلاق سازمانی می‌تواند سیستم انگیزشی جهت توجه به اخلاق در مربیان ورزشی را فراهم نماید. این مسئله می‌تواند ظرفیت‌های مطلوبی در جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی را فراهم نماید. به عبارتی فرهنگ اخلاق سازمانی سیستم انگیزشی در جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی را فراهم می‌نماید. سازمانی‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتر نسبت به سازمانی‌هایی هستند که رفتارهای غیراخلاقی و غیر صادقانه دارند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که همسو با ارزش‌های قوی اخلاقی‌اند (اوسبورنی، ۲۰۱۷). لازمه بروز رفتار مطابق با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی، سازگاری بین نظام ارزش‌ها، فلسفه اخلاق فردی و فرآیندهای روان‌شناختی منتهی به رفتار اخلاقی با اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای است و در صورت تعارض بین ارزش‌های اخلاق شخصی و حرفه‌ای، ممکن است صلاحیت فردی از درست و غلط، پایه و اساس تصمیم‌گیری اخلاقی قرار گیرد. فرآیندهای روان‌شناختی منتهی به رفتار اخلاقی شامل حساسیت، قضاوت، انگیزش و شخصیت اخلاقی

2. Gargalianos, Laios & Theodorakis

1. Hersey, Blanchard & Johnson



## منابع

1. Akcamete, G., Kayhan, N., & Yildirim, A. (2017). Scale of Professional Ethics for Individuals Working in the Field of Special Education: Validity and Reliability Study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 12(4), 202-217.
2. Arnold, P. J. (1994). Sport and moral education. *Journal of Moral Education*, 23(1), 75-89.
3. Batavia, C., Bruskotter, J. T., & Nelson, M. P. (2020). Pathways from environmental ethics to pro-environmental behaviours? Insights from psychology. *Environmental Values*, 29(3), 317-337.
4. Budziszewski, R. (2019). "Get Tough!": A Case Study on the Development of the Sport Ethic in Youth Lacrosse. Thesis for Master of Science (MS), Kinesiology and Health Science, Utah State University
5. Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. (2021). A 30-Year Systematic Review of Professional Ethics and Teacher Preparation. *The Journal of Special Education*, 55 (4), 201-212.
6. Dehghani, A. (2020). Factors affecting professional ethics development in students: A qualitative study. *Nursing ethics*, 27(2), 461-469.
7. Duffy, P., Hartley, H., Bales, J., Crespo, M., Dick, F., Vardhan, D., ... & Curado, J. (2011). Sport coaching as a 'profession': Challenges and future directions. *International Journal of Coaching Science*, 5(2), 93-123.
8. Duke, A. (2010). Mississippi basketball coach accused of whipping players. CNN. NESN Newswire, 2, 1-7,
9. Eime, R. M., Young, J. A., Harvey, J. T., Charity, M. J., & Payne, W. R. (2013). A systematic review of the psychological and social benefits of participation in sport for children and adolescents: informing development of a conceptual model of health through sport. *International journal of behavioral nutrition and physical activity*, 10(1), 98.
10. Emadi, M., Kamali, F., & Hoseini, H. (2016). Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Football Coaches and Players at Basic Level in Iran. *Sport Management Studies*, 8(35), 119-136. In Persian.
11. Eydi, H., Shabani, K., Amiri, J. (2016). Standardization of professional ethics questionnaire of sporting coaches. *Applied Research of Sport Management*, 5(1), 11-22. In Persian
12. Forsyth, D. R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of business Ethics*, 11(5-6), 461-470.
13. Gargalianos, D., Laios, A., & Theodorakis, N. (2003). Leadership and power: Two important factors for effective coaching. *International Sports Journal*, 24, 150-154.
14. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of business Ethics*, 46(1), 85-97.
15. Gunz, H. P., & Gunz, S. P. (2006). Professional ethics in formal organizations. *Professional service firms*, 24, 257-281.
16. Hajipour, A., Hamidi, M., Sajjadi, S. N., & Khabiri, M. (2019). Relational Model Self-Determination Motive with Sport Ethics of Elite Athletes of Iran (Case Study: Iran Football League). *Sport Psychology Studies*, 27, 19-40. In Persian.
17. Hardman, A., Jones, C., & Jones, R. (2010). Sports coaching, virtue ethics and emulation. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 345-359.



18. Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2007). *Management of organizational behavior* (Vol. 9). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
19. Hossini, H., Shafiee Poor, R., & Emadi, M. (2018). The codification of a model of coach selection in Iran premier league football teams. *Sport Physiology & Management Investigations*, 9(4), 55-68. (In Persian).
20. Jordan, J. S., Greenwell, T. C., Geist, A. L., Pastore, D. L., & Mahony, D. F. (2004). Coaches' perceptions of conference code of ethics. *The Physical Educator*, 61(3).
21. Kamali, F; Manochehri Nezhad, M; Hakak Zadeh, M. (2021). Designing an Ethical Decision-Making Model for Professional Football Referees in Iran. *Sport Psychology Studies*, 9(34), 120-138. In Persian. DOI: 10.22089/spsyj.2020.9405.2030
22. Khosravi zadeh, W; Khalaji, H; Mandali zadeh, Z. (2019). Compilation of the ethical charter of the coaches of the sports delegations of Markazi province, Human resource management in sports, 6 (2), 357-374. In Persian.
23. Lampe, J. R. (1994). Teacher Education Students' Moral Development and Ethical Reasoning Processes . Budziszewski, R. (2019). "Get Tough!": A Case Study on the Development of the Sport Ethic in Youth Lacrosse. Thesis for Master of Science (MS), University of Texas.
24. Malekian, E., Tucklenia, E. (2015). Investigating the Impact of Ethical Culture on Audit Quality under the Time Budget Pressure. *Auditing, theory and practice*, 1(1):21-48. In Persian
25. Mallett, C. J., Trudel, P., Lyle, J., & Rynne, S. B. (2009). Formal vs. informal coach education. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 325-364.
26. Marta, J. K., Singhapakdi, A., Lee, D. J., Sirgy, M. J., Koonmee, K., & Virakul, B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*, 66(3), 381-389.
27. Milano, M., & Chelladurai, P. (2011). Gross domestic sport product: The size of the sport industry in the United States. *Journal of Sport Management*, 25(1), 24-35.
28. Mohammadzadeh Afkhami, Y; Najafzadeh, MR; Barghi Moghaddam, j; Janani, H. (2021). Studying the Factors Affecting the Ethics Improvement of Iranian Professional Football Athletes. *Sport Psychology Studies*, 9(34), 100-118. In Persian. DOI: 10.22089/spsyj.2020.8702.1941
29. Osborne, B. (2017). Legal and Ethical Implications of Athletes' Biometric Data Collection in Professional Sport. *Marq. Sports L. Rev*, 28, 37.
30. Parent, S., Fortier, K., Vaillancourt-Morel, M. P., Lessard, G., Goulet, C., Demers, G., ... & Hartill, M. (2020). Development and initial factor validation of the French Conformity to the Sport Ethic Scale (CSES). *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*. 52(4), 331-336.
31. Rabiee Mandejin M.R. (2020). Model of the Role of Moral Tension in the Professional Athletes' Burnout. *Sport Psychology Studies*, 8(29), 137-50. In Persian.
32. Rest, J. R., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. New York: Psychology Press.
33. Salimi, M., & Keshvari, F. (2020). Effects of Intellectual Capital on Organizational Innovation and Organizational Agility in Staff of Youth and Sport Offices: Role of Professional Ethics Mediator. *Human Resource Management In Sport Journal*, 7, 61-79.



34. Shields, D., Bredemeier, B. L., LaVoi, N. M., & Power, F. C. (2005). The sport behaviour of youth, parents and coaches. *Journal of Research in Character Education*, 3(1), 43-59.
35. Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2007). Effects of a motivational climate intervention for coaches on young athletes' sport performance anxiety. *Journal of sport and exercise psychology*, 29(1), 39-59.
36. Stoll, S., & Beller, J. M. (2010). Moral reasoning in athlete populations: A 20-year review, Thesis for Master of Science (MS), Ohio State University.
37. Thompson, M., & Dieffenbach, K. (2016). Measuring professional ethics in coaching: Development of the PISC-Q. *Ethics & Behavior*, 26(6), 507-523.
38. Zarei, H., Gharibi, H., Nikmarmam, N., Jahani, H. (2021). Association between Institutionalization of Ethical Culture with Quality of Work Life. *Ethics in Science and Technology*, 6(2), 22-30. In Persian.

### ارجاع‌دهی

سبزی، امیرحمزه؛ گلزاده، فرشته؛ آقازاده، اکبر؛ و حیدریان‌بایی، الهه. (۱۴۰۱). تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۱۱(۳۹)، ۲۶-۱۰۳. شناسه دیجیتال: 10.22089/SPSYJ.2021.9958.2092

Sabzi, A. H; Golzadeh, F; Aghazadeh, A; & Heidarian Bai, E. (2022). Explaining of Correlational Model of Organizational Ethical Culture with Professional Ethics in Sport Coaches. *Sport Psychology Studies*, 11(39), 103-26. In Persian. DOI: 10.22089/SPSYJ.2021.9958.2092

