

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۹، شماره ۳۲، بهار ۱۴۰۰

ص ص: ۱۲۰-۱۰۵

پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور (نظریه داده‌بنیاد)

سیده شیرین درخشنده قهفرخی^۱ - حسن فهیم دوین^{۲*} - حسین پیمانی زاد^۳ - محمدرضا اسماعیل زاد
قندهاری^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران ۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران ۳. دانشیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران ۴. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۰۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۸/۱۷)

چکیده

با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه، انتظار می‌رود که مبحث اخلاق و مدیریت اخلاقی در سازمان‌های ورزشی مورد تأکید باشد. هدف از پژوهش حاضر شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور براساس نظریه داده‌بنیاد و ارائه مدل بود. هدف تحقیق حاضر از نوع کاربردی و جست‌وجوی داده‌ها از نوع کیفی و براساس نظریه داده‌بنیان و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع تحلیلی-اکتشافی و زمان انجام تحقیق از نوع حال‌نگر است که جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی و پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه خبرگان ورزش کشور را شامل می‌شود و نمونه آماری با توجه به حجم جامعه در سال ۱۳۹۸، به صورت هدفمند انتخاب و در نهایت با ۳۵ نفر مصاحبه نیمه‌سازمان‌یافته و اکتشافی انجام گرفت و از روش تحلیل داده‌بنیاد استفاده شد. نتایج نشان داد که مفاهیم به‌دست آمده از کدگذاری نشانه‌ها در مقوله‌های پدیده، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور تقسیم شدند. مدیران ورزش کشور می‌توانند مدل به‌دست آمده را در جهت پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش به کار گیرند.

واژه‌های کلیدی

مدیریت اخلاقی، نظریه داده‌بنیاد، ورزش کشور.

مقدمه

سازمان شود. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند (۲۵). اخلاق یکی از آموزه‌های دین است که در جای‌جای زندگی بشر اهمیت فراوان دارد به طوری که نقش و اهمیت مکارم اخلاق در تعالی معنوی انسان بر هیچ‌کس پوشیده نیست (۸). اخلاق که با چگونگی رفتار و حالت‌های اختیاری انسان سروکار دارد، همواره جاذبه ویژه‌ای برای او داشته است و آدمی به دیده احترام در آن نگرسته است (۵).

مدیریت اخلاقی، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمان‌ها با ایجاد برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها یاری می‌رسانند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. اخلاق، ابزار ارگانیک است که با دگرگون شدن نیازهای جامعه و سازمان تغییر می‌یابد (۳). اگر فعالیت‌های یک مدیر فعالانه با آنچه اخلاقی تلقی می‌شود مغایر باشد، این به آن معناست که مدیر قدرت تشخیص درست از غلط را دارد و با این حال گزینه‌ای را برمی‌گزیند که از نظر اخلاقی غلط است؛ بنابراین انگیزه‌های وی طمع‌ورزانه یا خودخواهانه تلقی می‌شود. طبق این مدل، اهداف مدیران عبارت است از: سودآوری و موفقیت سازمانی تقریباً به هر قیمت. در این مدل، مدیر به ادعاهای دیگران درباره لزوم رفتار منصفانه یا عادلانه اهمیت نمی‌دهد (۳۰). در انتهای دیگر پیوستار، مدیریت اخلاقی قرار دارد. این شیوه مدیریت بالاترین تطابق را با رفتارها و استانداردهای کاری اخلاقی دارد. اگرچه همواره نمی‌توان در این شیوه از مدیریت، میزان تطابق با استانداردهای اخلاقی را تعیین کرد، این شیوه در تمرکز بر هنجارهای اخلاقی و استانداردهای حرفه‌ای، انگیزه‌ها، اهداف، جهت‌گیری

رابینسون^۱ (۲۰۱۰) اظهار می‌دارد امروزه نقش و اهمیت اخلاق در مدیریت نوین سازمان‌های ورزشی، برخلاف روش سنتی که مدیریت را ترکیبی از علم و تجربه می‌دانست، بسیار مورد توجه است. اصول اخلاقی و یکپارچگی آن در مدیریت فعالیت‌ها اعم از اینکه فعالیت‌ها اقتصادی، اجتماعی یا ورزشی باشند، نگرانی فعلی یک مدیر کارآمد و مؤثر است. همچنین مدیریت اخلاقی و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های ورزشی قادر به خلق رویکردها و شیوه‌های جدید مدیریت و توجه به رهبری است (۲۴). به عقیده باربو^۲ (۲۰۱۲) حاکم بودن مدیریت اخلاقی و پایبند بودن به اصول، ارزش‌ها و کدهای اخلاقی در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی سبب ایجاد فضای اعتماد، شفافیت و باز بودن، تشویق و وفاداری، تقویت عادات اخلاقی، تشویق به مسئولیت‌پذیری اخلاقی و توسعه فرهنگ اخلاقی در سازمان و تیم ورزشی می‌شود (۱۲).

اما متأسفانه امروزه، سازمان‌ها به صورت اعم و سازمان‌های ورزشی به طور اخص به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی‌اند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد (۲). ممکن است همین افراد وقتی در جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح

ممکن است سودآوری، موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (۲۹). از این رو، امروزه از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران و سازمان‌ها ایجاد بسترهای اخلاقی مناسب در سازمان است تا مدیران و کارکنان با حس مسئولیت و تعهد کامل به همه ذی‌نفعان سازمان، فعالیت کنند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و سازمان خود را که در قالب کدهای اخلاقی تبیین شده‌اند، رعایت کنند (۱۹). تحقیقات مختلفی به اهمیت نقش اخلاق در سازمان و ارتباطات درون و برون‌سازمانی پرداخته‌اند. فرد والبوما^۲ و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی را با عنوان «مدیریت اخلاقی و تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان و نقش مراده عضو-رهبر، خودکارآمدی و هویت سازمانی» انجام دادند. نتایج گواه این مطلب است مدیریت اخلاقی به‌طور معناداری بر عملکرد کارکنان مثرتر است. در این تحقیق محقق به نقش میانجی مراده عضو رهبر- خودکارآمدی و هویت سازمانی نیز اشاره می‌کند که در این رابطه اثرگذارند (۱۸). اون گیلز^۳ و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی را با عنوان «تأثیر مدیریت اخلاقی بر انحرافات سازمانی با توجه به نقش میانجی نگرش‌های اخلاقی کارکنان» انجام دادند. براساس یافته‌ها نگرش‌های کارکنان موجب تقویت تأثیرگذاری مدیریت اخلاق‌محور بر انحرافات سازمانی می‌شود و این انحرافات را در سازمان کاهش می‌دهد (۲۵). میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران» دریافتند که اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شامل هفت مؤلفه اساسی زیر است: صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری (۱۰).

به‌سوی قانون و استراتژی عملیاتی عمومی خود تلاش می‌کند که اخلاق را مبنا قرار دهد (۱). در مقابل انگیزه‌های خودخواهانه‌ای که در مدیریت غیراخلاقی وجود دارد، مدیریت اخلاقی موفقیت را تنها در چارچوب مفاهیم معنادار اخلاقی دنبال می‌کند؛ بنابراین انگیزه‌های مدیریت اخلاقی را می‌توان عدالت، انصاف و دیگرخواهی دانست. اهداف سازمانی در این نوع مدیریت همچنان سودآوری را دنبال می‌کند؛ اما تنها در درون محدوده‌های اطاعت از قانون و حساسیت نسبت به آن و مسئولیت‌پذیری نسبت به استانداردهای اخلاقی (۱۵). مدیریت اخلاقی اهداف سودآوری، قانون‌مداری و اخلاق را هم لازم می‌داند و هم مطلوب. در واقع تمرکز این رویکرد مدیریت نه تنها بر لفظ قانون، بلکه بر روح آن است. قانون در این دیدگاه به‌مثابه یک استاندارد حداقلی برای رفتار اخلاقی دیده می‌شود، زیرا مدیریت اخلاقی تلاش دارد که خود را در یک سطح بالاتر از الزامات قانونی حفظ کند (۳). امروزه برای آنکه سازمان‌ها بتوانند در محیط خود پایدار بمانند و در بلندمدت نیز قادر باشند با محیط خود سازگار شوند و پیوسته توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد کنند و گسترش دهند، ضرورت دارد از سلامت سازمانی برخوردار باشند (۱۱). از سوی دیگر، امروزه با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و تغییرات فزاینده‌ای که در دنیای کسب‌وکار ایجاد شده است، صاحب‌نظران به تأثیرگذاری اخلاق در موفقیت بلندمدت سازمان تأکید دارند. طبق گزارش مجله فورچون^۱، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری بر این باورند که رعایت اخلاق، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده و منبعی برای مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید (۱۴). نبود ساختارهای اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان مشکلاتی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و

امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به عنوان مبحثی مهم در محافل مختلف مورد توجه است و به عنوان ابزاری کارآمد و پدیده‌ای منحصربه‌فرد در جهت ایجاد جامعه‌ای پویا و شاداب و رفع بسیاری از بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی و سیاسی کاربردهای فراوان خود را نمایان ساخته است (۱۳). بر این اساس بسیاری از متفکران معتقدند که ورزش در رشد فردی و اجتماعی تأثیر دارد و ورزش هر جامعه، چون آینه‌ای انعکاس‌دهنده فرهنگ، خوبی‌ها و بدی‌های آن جامعه است (۶). میلیون‌ها نفر به آن اشتغال دارند و چندین برابر آن نیز تماشاگر و طرفدار برنامه‌های مختلف ورزشی‌اند. ورزش در مواردی نیز استحکام‌بخش وحدت ملی جوامع بوده و فضایل و رذایل رایج در آن منعکس‌کننده فضایل و رذایل حاکم بر آن جامعه است. بنسولو (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تعیین شخصیت و رفتارهای اخلاقی دانشجویان دانشگاه از طریق مشارکت در ورزش» نشان داد که مشارکت در ورزش به شکل‌گیری ویژگی‌های اخلاقی و اجتماعی دانشجویان کمک می‌کند. نتایج پژوهش متیوز^۲ (۲۰۱۲) با عنوان «نقش اخلاقیات در مشارکت ورزشی دانشجویان» نشان داد که مشارکت در ورزش‌های درون‌دانشگاهی و برون‌دانشگاهی (قهرمانی) باعث کاهش تقلب و خشونت، بی‌اخلاقی و بی‌انضباطی و همچنین کاهش این باور «بردن در هر شرایطی» می‌گردد. موراتردوس و چت زوپولس^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «توسعه اخلاق از طریق ورزش» با هدف تعیین اینکه آیا قضاوت اخلاقی ورزشکاران با نوع ورزش و سطح رقابت آنها تحت تأثیر قرار می‌گیرد یا نه؟ نشان دادند که ورزش در کل بر قضاوت‌های اخلاقی دانشجویان ورزشکاران در جهت مثبت تأثیرگذار است. اخلاق ورزش از موضوعات اخلاق کاربردی است که برای

سنجش تصمیمات عملی اخلاقی و مواجهه با مسائل، رفتارها و سیاست‌های اخلاقی در حرفه‌ها، تکنولوژی، حکومت و غیره کاربرد دارد (۷). به‌رغم آنکه ورزش این قابلیت را دارد که در بیشتر مقوله‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و علمی ایفای نقش کند و به‌راستی در جهان کنونی کمتر پدیده‌های را می‌توان یافت که از چنین ویژگی و قابلیتی برخوردار باشد، با این حال این پدیده جهانی امروزه با چالشی جدی روبه‌روست که به‌راستی نمی‌توان از آن گذر کرد و این چالش کم‌رنگ شدن مقوله اخلاق در کلیه ابعاد جامعه بزرگ ورزش از جمله مدیران ورزشی، ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاگران، رسانه‌های گروهی و کارکنان سازمان‌های ورزشی است (۱۳). مندوزا^۴ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان «ملاحظات اخلاقی در ورزش وقتی تمایل به بردن از روحیه ورزش پیشی می‌گیرد» نشان دادند که تأکید بیش از اندازه به بردن در تیم‌ها و سازمان‌های ورزشی تمامی اصول و کدهای اخلاقی حاکم در تیم و سازمان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد و ورزشکاران در هر شرایطی و با زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی ترجیح می‌دهند تا برنده شوند (۲۱).

یافته‌های تحقیق استایبر^۵ (۲۰۱۳)، با نام «رفتار انجمن ملی ورزش دانشگاهی: پرسش اخلاقیات» نشان داد که انجمن ملی ورزش دانشگاهی معمولاً به‌عنوان آشیانه‌ای امن برای افراد ورزشکار، دانشگاهیان و برنامه‌های ورزش درون‌دانشگاهی بررسی می‌شود. یافته‌های تحقیق فوق که روی ۶۰ نفر از مدیران و ورزشکاران سابق ورزش دانشگاهی به‌عمل آمد نشان داد که در برخی دانشگاه‌ها اصول اخلاقی زیر پا گذاشته می‌شود و بی‌اخلاقی‌هایی چون شرط‌بندی و استفاده ورزشکاران از کوکابین و ماریجونا در مسابقات ورزشی در ورزش دانشگاهی به امری عادی تبدیل شده

4. Mendoza

5. Staiber

1. Bensonolu

2. Mathews

3. Mouratrdous & Chatzopoulos

رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری از ویژگی‌های بارز افرادی است که اخلاق حرفه‌ای دارند رفتار سوء استفاده‌گرانه مری رابطه مثبت معنادار با تمایل ورزشکاران با تقلب داشت. بهاری‌فر و جواهری کامل (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)» دریافتند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد.

با توجه به ماهیت ورزش در کشور ما و توجه به روح پهلوانی در فرهنگ ورزش ایران این موضوع اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. تاکنون بحث‌های فراوان و مناظره‌ها و جلسات و بخشنامه‌هایی در حوزه اخلاق و مدیریت اخلاقی در سازمان‌های ورزشی، تیم‌ها و فدراسیون‌ها وجود داشته است. لکن به‌صورت عملیاتی و اجرایی بررسی نشده و بررسی و تحلیل عمیقی در این زمینه انجام نگرفته است. مسئله اساسی تحقیق حاضر این است که با توجه به اهمیت مدیریت بر مبنای اخلاق و اصول اخلاقی در سازمان‌های ورزشی و به‌ویژه با توجه به فرهنگ ملی پهلوانی و باورهای مذهبی ریشه‌دار در کشور ما چه عواملی می‌توانند در پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش ایران مؤثر باشند و به‌عنوان عوامل مؤثر و تعیین‌کننده در این زمینه معرفی شوند. از این‌رو هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور براساس نظریه داده‌بنیاد و ارائه مدل است.

است که می‌توانند بر نتایج بازی‌ها تأثیر بگذارند. حتی برخی ورزشکاران پول نقد در قالب کمک‌هزینه تحصیلی دریافت می‌کنند (۲۶).

رعایت اخلاق توسط مدیران در سازمان‌های ورزشی، امری ضروری است تا سازمان، از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. از جمله دغدغه مدیران در این حوزه چگونگی درونی‌سازی و نهادینه‌سازی اخلاق است (۸).

نتایج پژوهش گراهام (۲۰۱۷) با عنوان «هویت ورزشی و رشد اخلاقیات، بررسی گروه یک مسابقات انجمن ملی ورزش دانشگاهی (ان.سی.ا.ا) و بنیان‌های اخلاقی آنها» حاکی از هویت بخشیدن ورزش به دانشجویان ورزشکار بود. عضویت در تیم‌های ورزشی رابطه معنادار مثبت با رشد اخلاقیات و ارزش‌ها در دانشجویان داشت. همکاری، ایثار، بازی جوانمردانه و منصفانه از جمله ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی‌اند که از طریق ورزش در ورزشکاران دانشگاهی نمود پیدا می‌کنند.

لس کروت و بران^۲ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین رفتارهای اخلاقی و سوء استفاده‌گرانه مریبان با بهزیستی دانشجویان ورزشکار» نشان دادند که رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معنادار با رضایت‌مندی دانشجویان و درک آنها از وجود جو انسجام و جامعیت در تیم داشت. پنینو^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی دریافت که با وجود فرهنگ‌های اخلاقی، کارکنان کمتر احساس فشار می‌کنند و نسبت بروز بدرفتاری‌ها در این کارکنان بسیار کمتر از کارکنانی است که این فرهنگ در میان آنها جا نیفتاده است. ابوالحسنی و رضائی منش (۲۰۰۵)، در پژوهشی اشاره کردند که مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، برتری‌جویی و

3. Penino

1. Graham
2. Lescroart & Brown

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر از نوع کیفی و رویکرد استقرایی (جزء به کل) است و پارادایم غالب بر پژوهش حاضر، پارادایم تفسیری-برساختی است. روش پژوهش، روش نظری داده‌بنیاد است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه خبرگان بخش عملیاتی ورزش کشور (رئیس یا سرپرست، نواب رئیس و دبیران فدراسیون‌های ورزشی کشور) می‌شود که در سال ۱۳۹۸، ۵۱ فدراسیون فعال ورزشی کشور مدنظر بود. همچنین جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، باید دارای ویژگی‌های مشترکی باشند: با علم مدیریت در سازمان‌های ورزشی به‌طور عام و همچنین اخلاق در ورزش و رفتار سازمانی به‌طور خاص آشنا باشند و حداقل ۴ سال سابقه مدیریت در فدراسیون‌های ورزشی کشور را داشته باشند. نمونه‌گیری در روش نظریه داده‌بنیاد در دو بعد صورت می‌گیرد. در بعد اول، نمونه‌گیری از افراد مورد مصاحبه صورت می‌گیرد که اغلب نمونه‌گیری از نوع هدفمند است. اما در بعد دوم، با نمونه‌گیری نظری مواجهیم. در نمونه‌گیری نظری محققان داده‌ها را تحلیل می‌کنند و از نتایج حاصل از این تحلیل به‌منظور تصمیم‌گیری در خصوص جایگاه بعدی نمونه‌گیری استفاده می‌کنند. این فرایند را نمونه‌گیری نظری می‌گویند، زیرا نظریه حاصله سمت و سوی گردآوری داده‌ها در آینده را تعیین می‌کند (۹). تعداد نمونه‌ها در این تحقیق با استفاده از روش گلوله‌برفی انتخاب شد. در روش گلوله‌برفی از مصاحبه‌شوندگان خواسته شده است تا افرادی مطلع در خصوص موضوع تحقیق را جهت انجام مصاحبه‌های بعدی معرفی کنند. مبنای اتمام مصاحبه‌ها، اشباع نظری داده‌ها بوده است که نمونه آماری با توجه به حجم جامعه آماری

در سال ۱۳۹۸، شناسایی و تعیین شد که در نهایت با ۳۵ نفر مصاحبه، داده‌ها به اشباع رسید که همان تعداد به‌عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد. داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های گروهی و مصاحبه‌های فردی نیمه‌ساخت‌یافته جمع‌آوری شده‌اند. سؤالات پرسیده‌شده از آنها در خصوص ابعاد استخراج‌شده از پیشینه تحقیق و زیرمعیارهای مرتبط با هر کدام از عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور بود. در این مرحله با ارائه سؤالات مرتبط با مصاحبه، پاسخ‌هایی دریافت می‌شد که در نهایت با تحلیل مصاحبه‌های خبرگان چارچوب نهایی تحقیق استخراج شد.

پس از انجام پژوهش، لازم است که مشخص شود آیا تبیین نظری تحقیق از نظر شرکت‌کنندگان معنادار است یا نه؟ و نیز از صحت وقایع و توالی آنها در فرایند نظریه اطمینان حاصل شود (۱۷). به‌منظور رسیدن به این هدف، نتایج تحلیل به چهار نفر از رؤسای فدراسیون‌های ورزشی نشان داده شد و فرایند رسیدن به دیاگرام برای آنها تشریح شد. یافته‌های حاصل از این کار، باید یافته‌های کلی پژوهش را تأیید کند. همچنین از تکنیک "زاویه‌بندی" کریستینسن^۱ به نقل از (محمدپور، ۱۳۸۹) برای ارزیابی اعتبار و کیفیت یافته‌ها استفاده شد (۹). بر این مبنای سعی شده است با درگیری مداوم و مستمر ذهنی با داده‌ها، وسعت اطلاعات و عمق اطلاعات امکان‌پذیر شود که به‌منظور بررسی اعتبار درونی ابزار پژوهش کیفی، مریام^۲ (۱۹۸۸) موارد زیر را پیشنهاد کرده است که در تحقیق حاضر اجرا شد (۲۲): کثرت‌گرایی^۳ پژوهشگر در تحقیق حاضر از نظر دو تن از متخصصان اخلاق ورزشی استفاده و این دو نفر به مفاهیم در حال ظهور نظارت کرده و نظرهای اصلاحی خود را ارائه کرده‌اند. بررسی‌های اعضا^۴

3. Triangulation
4. Member Checks

1. Christinsen
2. Merriam

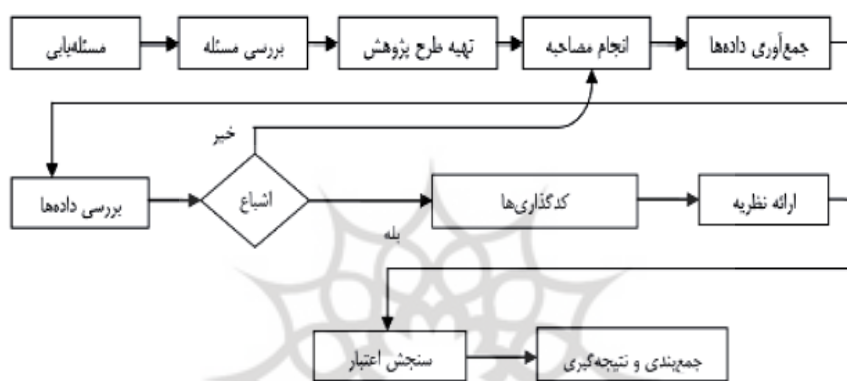
یافته‌هاست. تاییدپذیری نظریه داده‌بنیاد به صورت ذاتی، هنگامی حاصل می‌شود که پژوهشگر به کدگذاری می‌پردازد (۲۸). اصالت؛ ارائه منصفانه همه دیدگاه‌ها، ارزش‌ها و عقاید و انعکاس آنها بدون غرض‌ورزی و بی‌طرفانه است. در این پژوهش با استفاده از مستندسازی مفاهیم استخراج‌شده و کنترل مشارکت‌کنندگان در پژوهش تلاش شد که نشان داده شود یافته‌های حاضر، بی‌طرفانه و منصفانه منعکس شده است. همچنین پژوهشگر به منظور ثبت اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، علاوه بر یادداشت رؤس مطالب، با کسب اجازه از فرد مصاحبه‌شونده به ضبط مصاحبه با استفاده از دستگاه ویژه ضبط صدا اقدام کرد. همچنین کلیه مصاحبه‌های انجام‌شده، در کمترین فاصله ممکن ویرایش و کدگذاری شد.

برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از تحلیل تماتیک در نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است. نظریه داده‌بنیاد هم طرح تحقیق است و هم روشی برای تجزیه و تحلیل داده‌های خام جمع‌آوری‌شده (۲۳). اشتراوس و کوربین؛ تئوری داده‌بنیاد را به شرح زیر تعریف می‌کنند: نوعی استراتژی کیفی برای تدوین تئوری در مورد یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی آن پدیده و سپس طبقه‌بندی روابط این عناصر درون بستر و فرایند است (۲۷). فرایند اصلی در تکنیک نظریه داده‌بنیاد به‌عنوان روش تحلیل داده‌ها، فرایند کدگذاری و طبقه‌بندی از داده‌های خام و استخراج مفاهیم و مقولات اصلی و روابط بین آنها در چارچوب یک تئوری محقق‌ساخته است که با توجه به شرایط و موقعیت پژوهش نسبت به ارائه آن اقدام خواهد کرد. بر این اساس، به‌منظور تحلیل داده‌ها در این شیوه یعنی نظریه داده‌بنیاد از سه شیوه کدگذاری استفاده می‌شود: ۱. کدگذاری باز، ۲. کدگذاری محوری، و ۳.

بدین‌منظور از الگوی نهایی به ۴ نفر از مصاحبه‌شوندگان عرضه و نظرهای اصلاحی آنها اخذ و لحاظ شد. مشاهده بلندمدت در بازدید از محل تحقیق یا مشاهدات تکراری پدیده مشابه: بدین‌منظور داده‌های پژوهش در دوره زمانی فروردین تا شهریور ۱۳۹۸ جمع‌آوری شده است. کنار گذاشتن تعصبات: پژوهشگر بدین‌منظور در ابتدای کار، آگاهانه و با توجه به تجربه خود در تحقیقات کیفی، همه پیش‌فرض‌ها و تعصبات خود را کنترل کرده و اجازه مداخله در فرایند پژوهش را نداده است. انتقال در پژوهش کیفی، معادل روایی بیرونی در پژوهش کمی است. منظور از روایی بیرونی میزان قابلیت تعمیم یافته‌هاست. در مطالعه حاضر، ثبت و نمایش تمامی نکات کلیدی در مرحله کدگذاری باز و مستندسازی مفاهیم، حاکی از تحقق نسبی این معیار است. اعتماد در پژوهش کیفی، معادل پایایی در پژوهش کمی به معنی میزان ثبات نتایج به‌دست‌آمده در شرایط زمانی و مکانی مختلف است. به‌منظور در نظر گرفتن این معیار در این پژوهش از سه روش متعارف که در نظریه داده‌بنیاد بسیار متداول هستند، استفاده شد که این روش‌ها عبارت‌اند از: کنترل یا اعتباریابی؛ توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش که در بالا به آن اشاره شد. مقایسه‌های تحلیلی: به داده‌های خام رجوع شد تا ساخت نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی شود. استفاده از روش ممیزی: چند متخصص نظریه داده‌بنیاد، بر مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم‌سازی و استخراج مقولات نظارت دارند. بنا به نوع پژوهش که رساله دکتری است و تحت نظارت و راهنمایی اساتید راهنما و مشاور قرار دارد، تمامی مراحل تحقیق تحت نظارت و کنترل آنها بوده است. تأیید در پژوهش کیفی، معادل عینیت در پژوهش کمی است که به معنای به حداقل ممکن رساندن تأثیر قضاوت شخصی پژوهشگر بر

محوری نامیده شده است که کدگذاری حول محور یک مقوله مرکزی تحقق می‌یابد. پس از تعریف مقوله محوری، با کدگذاری مجدد داده‌ها انواع شرایط تأثیرگذار بر مقوله محوری شامل شرایط علی، زمینه‌ای، بستر، شرایط مداخله‌گر، راهبردهایی (کنش‌ها و واکنش‌ها) که برای اداره، کنترل یا پاسخ به مقوله محوری به‌وجود می‌آیند، و پیامدهای ناشی از آنها نیز تعریف می‌شوند. مراحل انجام پژوهش به تفکیک مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است:

کدگذاری انتخابی (۱۶). تحلیل داده‌ها داده‌های به‌دست‌آمده در فرایند مصاحبه با خبرگان با استفاده از رویکرد کدگذاری سه‌مرحله‌ای (اشتراوس و کوربین، ۲۰۰۸) صورت گرفته است (۲۷). کدگذاری به‌صورت خط به خط انجام گرفته است. مرحله اول، کدگذاری باز است که به خرد کردن، مقایسه‌سازی، نام‌گذاری، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها می‌پردازد. در مرحله کدگذاری محوری برقراری رابطه بین مقوله‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز هدف است. این کدگذاری، به این دلیل



شکل ۱. مراحل انجام پژوهش

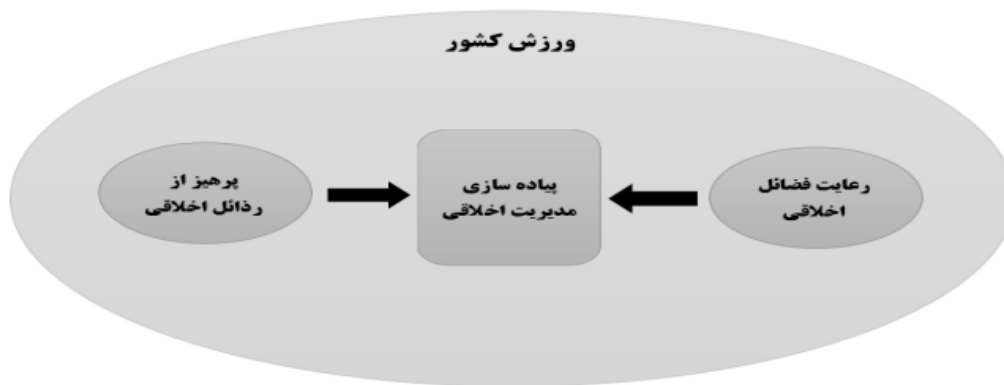
بازی، حسادت، حق‌کشی، کم‌کاری، چاپلوسی، خراب‌کاری.

شکل ۲ این مقوله را نشان می‌دهد:

یافته‌ها

مقوله اصلی (پدیده اصلی) پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور کدام است؟

مفاهیم به‌دست‌آمده از کدگذاری نشانه‌ها، شامل ۱۹ مورد بود که در مقوله پدیده اصلی، به دو دسته مفاهیم رعایت فضایل اخلاقی و پرهیز از رذایل اخلاقی نشانه‌گذاری شد که به‌طور کلی مقوله اصلی پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در سطح رعایت فضایل اخلاقی عبارت بود از حسن خلق، ادب و احترام، مسئولیت‌پذیری، صداقت، درستکاری، امانتداری، سعه صدر، قدرت روحی (شرح صدر)، انضباط، چشم‌پوشی، قدرشناسی و در سطح پرهیز از رذایل اخلاقی عبارت بود از خشونت، باندبازی، سیاسی



شکل ۲. مقوله‌های اصلی (مرکزی) پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور

نارضایتی شغلی، فساد اداری، عدم نظارت و اجرای نادرست قوانین، رفتارهای غیراخلاقی مدیران و مربیان، ... و شرایط علی پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در سطح فرا سازمانی عبارت بود از: ضعف در وجدان کاری، دلالتی، رشوه، گروه‌های فشار، تحریکات محیطی (مربی، تماشاچیان و ...)، وضعیت اقتصادی، وضعیت فرهنگی و اجتماعی، ضعف در باورها و اعتقادات و ارزش‌های مذهبی. شکل ۳ این مقوله را نشان می‌دهد:

شرایط علی پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور کدام است؟

مفاهیم به‌دست‌آمده از کدگذاری نشانه‌ها، شامل ۱۷ مورد بود که در مقوله شرایط علی، به دو دسته مفاهیم سازمانی و فراسازمانی نشانه‌گذاری شد که به‌طور کلی شرایط علی پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در سطح سازمانی عبارت بود از: بی‌عدالتی، عدم شفافیت مالی، باند و باندبازی، سیاسی بازی مدیران، عدم شایسته‌سالاری،



شکل ۳. سطوح شرایط علی در پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور

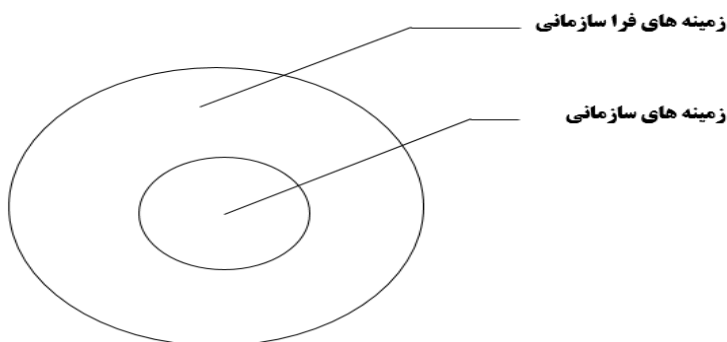
ورزشگاه‌ها، نبود چشم‌انداز و خطمشی اخلاق‌محور در سازمان ورزشی، نبود برنامه‌های فرهنگی و اخلاق‌محور، نبود حمایت سازمان و مدیریت از مقوله اخلاق، فقدان نگرش مثبت مدیران به مقوله اخلاقیات، نبود قوانین و سیاست‌های مبارزه با بی‌اخلاقی و شرایط زمینه‌ای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در سطح فراسازمانی عبارت بود از: ضعف شخصیتی و سرسختی

شرایط زمینه‌ای (بستر) پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور کدام است؟

مفاهیم به‌دست‌آمده از کدگذاری نشانه‌ها، شامل ۱۶ مورد بود که در مقوله شرایط زمینه‌ای، به دو دسته مفاهیم سازمانی و فراسازمانی نشانه‌گذاری شد که به‌طور کلی شرایط زمینه‌ای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در سطح سازمانی عبارت بود از: زیرساختار نامناسب

کنترل حواشی و شایعات، معضلات فرهنگی و اجتماعی (دوستان، خانواده)، شرایط اقتصادی، سیاسی، درآمد و حقوق نامتعارف. شکل ۴ این مقوله را نشان می‌دهد:

ورزشکار، مربی و ...، ضعف هوش اخلاقی، دانش ضعیف فرد از مقوله‌ها و اصول اخلاقی، عدم توانایی در برقراری ارتباطات مؤثر، ضعف در باورها، اعتقادات و ارزش‌های مذهبی جامعه ورزشی، رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، عدم



شکل ۴. شرایط زمینه‌ای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور

از: نقش افراد سودجو و ذی‌نفع در وجود جو غیراخلاقی، رفتار غیراخلاقی و تحریکات افراد کاریزما، خانواده، دوستان، تکنولوژی و دسترسی به شبکه‌های ارتباط جمعی و در سطح نظام آموزشی عبارت بود از: نظام آموزشی، نظام حوزه و مسجد، نظام سیاسی حاکم بر ورزش، نقش سایر سازمان‌ها (فرهنگ و ارشاد اسلامی، ...). شکل ۵ این مقوله را نشان می‌دهد:

شرایط مداخله‌گر پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور کدام است؟
مفاهیم به‌دست‌آمده از کدگذاری نشانه‌ها، شامل ۹ مورد بود که در مقوله شرایط مداخله‌گر محیطی، به دو دسته مفاهیم نظام اجتماعی و نظام آموزشی نشانه‌گذاری شد که به‌طور کلی شرایط مداخله‌گر محیطی پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور در سطح نظام اجتماعی عبارت بود

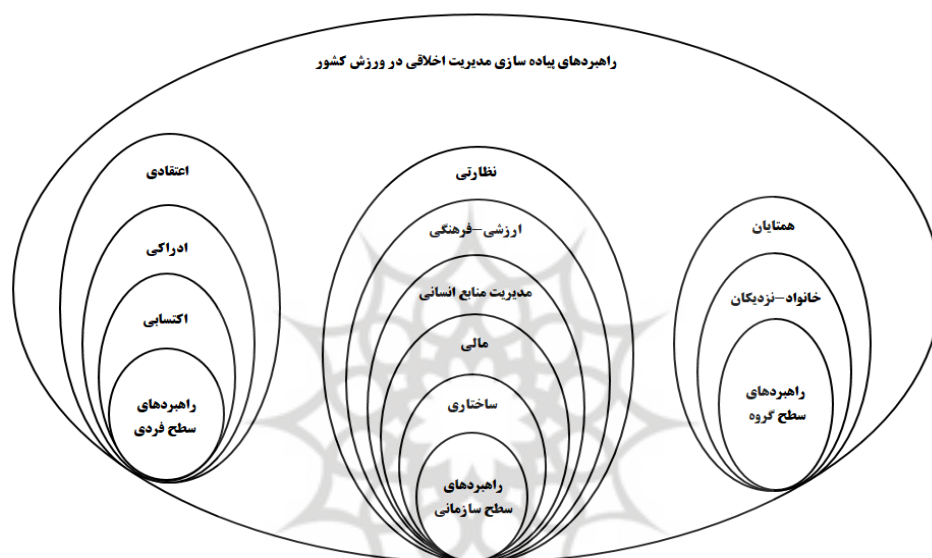


شکل ۵. شرایط مداخله‌گر در پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور

راهبردهای ساختاری، راهبردهای مدیریت منابع انسانی، راهبردهای ارزشی و فرهنگی، راهبردهای نظارتی و راهبردهای مالی، راهبردهای گروهی در ۲ محور راهبرد خانواده و نزدیکان و راهبرد همتایان و راهبردهای فردی-شخصیتی در ۳ محور راهبردهای ادراکی، راهبرد اکتسابی و راهبرد اعتقادی دسته‌بندی شدند. شکل ۶ این مقوله را نشان می‌دهد:

ساختار و راهبردهای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور کدام است؟

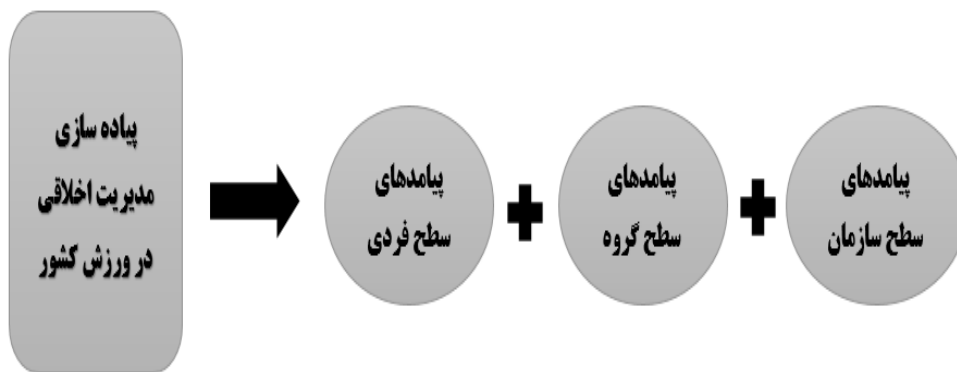
مفاهیم به‌دست‌آمده از کدگذاری نشانه‌ها، شامل ۴۳ مورد بود که در مقوله راهبردها، به سه دسته راهبردهای سازمانی، راهبردهای گروهی و راهبردهای فردی-شخصیتی دسته‌بندی شدند. راهبردهای سازمانی در ۵ محور



شکل ۶. راهبردهای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور (برگرفته از یافته‌های پژوهش حاضر)

کاهش خشونت، افزایش مسئولیت‌پذیری. پیامدهای سطح میانی (گروه) عبارت‌اند از: توسعه ارتباطات بین‌فردی، توسعه روحیه کار تیمی، حمایت گروهی، افزایش اثربخشی و کارایی تیمی، افزایش اعتماد بین‌فردی، کاهش باند و باندبازی. پیامدهای سطح کلان (سازمان) عبارت‌اند از توسعه رفتار شهروندی سازمانی، توسعه تعهد سازمانی، افزایش کیفیت زندگی کاری، افزایش کیفیت خدمات سازمانی، افزایش بهره‌وری سازمانی، کاهش بیگانگی سازمانی، کاهش رفتارهای ضد تولید، افزایش مزیت رقابتی، کاهش فساد سازمانی، افزایش سلامت اداری. شکل ۷ این مقوله را نشان می‌دهد:

پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور کدام است؟ مفاهیم به‌دست‌آمده از کدگذاری نشانه‌ها در مورد راهبردها، شامل ۲۹ مورد بود که در مقوله پیامدها به سه دسته پیامدهای سطح خرد (فردی)، پیامدهای سطح میانی (گروه) و پیامدهای سطح کلان (سازمان) تقسیم شدند: پیامدهای سطح خرد (فردی) عبارت‌اند از: افزایش رضایت شغلی، افزایش سخت‌کوشی، صداقت، کاهش رفتارهای انحرافی، کاهش تنش و استرس شغلی، افزایش اشتیاق شغلی، افزایش اخلاق در رفتار فردی، آرامش فردی، رشد فردی، افزایش روحیه جوانمردی، نوع‌دوستی، امنیت شغلی،



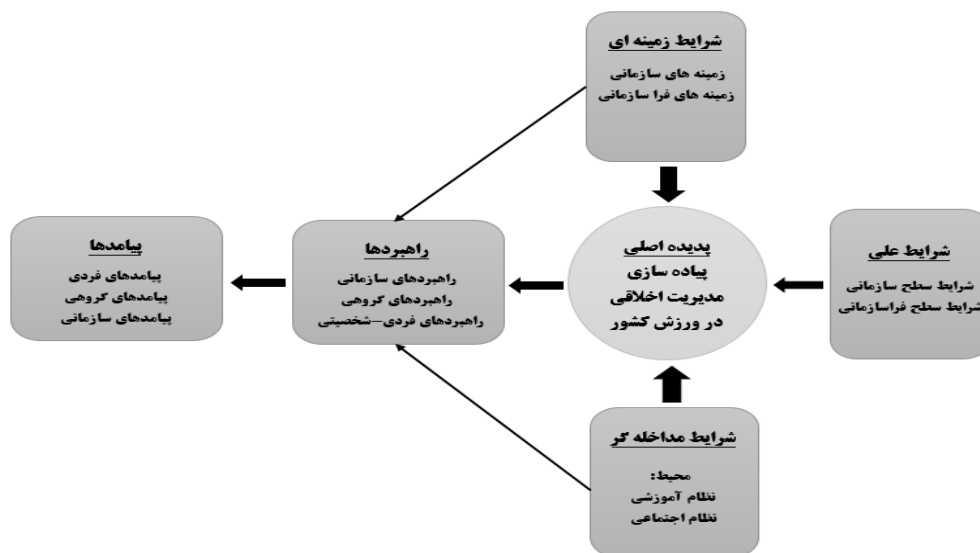
شکل ۷. پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور

بحث و نتیجه‌گیری

و مسئولیت اینکه چه چیز درست و چه چیز نادرست است به عهده فرد است، در عین حال جامعه نیز در مورد درستی و نادرستی آن قضاوت می‌کند (۲۰). براساس گزارش مجله فورچون، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکت‌های برتر بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید. به‌علاوه تحقیقی در استرالیا نشان داد که ۹۰ درصد استرالیایی‌ها به خرید از شرکت‌هایی علاقه‌مندند که رفتارهای آنها اخلاقی است. این تحقیق مشخص کرد هرچه اعتماد بین اعضای یک سازمان بیشتر باشد، نیاز به کنترل مستقیم کاهش می‌یابد (۲۵).

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر در مقوله‌های به‌دست‌آمده بر پایه نظریه داده‌بنیاد می‌توان نتیجه گرفت که اگرچه حاکمیت اخلاق کار بر سازمان، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد، از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و ... توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با عنایت به نتایج حاصل از نظریه داده‌بنیاد می‌توان مدل نهایی تحقیق را به ترتیب شکل ۸ ترسیم کرد.

با عنایت به یافته‌های این تحقیق به‌طور کلی می‌توان گفت که اخلاق به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک است. در مقابل «خلق» به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر گفته می‌شود. همچنین «خلق» را صفت نفسانی راسخ نیز می‌گویند که انسان، افعال متناسب با آن صفت را بی‌درنگ انجام می‌دهد. مثلاً فردی که دارای خلق شجاعت است، در رویارویی با دشمن تردید به خود راه نمی‌دهد. این حالت استوار درونی ممکن است در فردی به‌طور طبیعی، ذاتی و فطری وجود داشته باشد. منشأهای دیگر خلق، وراثت و تمرین و تکرار است. صفت راسخ درونی، ممکن است «فضیلت» و منشأ رفتار خوب باشد یا «رذیلت» و منشأ کردار زشت، به هر روی بدان «خلق» گفته می‌شود (۴). همچنین رعایت اصول اخلاقی در مؤسسات ضروری است، زیرا حاکم بودن چنین تفکری موجب می‌شود تا فرد در سازمان به‌گونه‌ای عمل کند که با صحت و درستی، صداقت، توجه به منافع جامعه و سلامت و مراعات آن، در جهت حفظ و نگهداری از وسایل و تجهیزات یا اسناد و مدارک سازمان بکوشد. همچنین اخلاق عمومی و قضاوت جامعه نسبت به رفتار افراد و به‌خصوص رفتار کارکنان سازمان‌ها و کشورهای توسعه‌یافته بسیار مهم تلقی می‌شود و در این باره مطالعات وسیعی شده است. اگرچه تشخیص



شکل ۸. پارادایم داده بنیاد در خصوص پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور

قوانین، رفتارهای غیراخلاقی را شناسایی، کنترل یا حذف کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود در سطح فراسازمانی با در نظر گرفتن و برگزاری کارگاه‌ها، بسته‌های آموزشی، پیاده‌سازی سیستم‌های کنترلی، سیستم‌های پاداش و تنبیه اثربخش و ... ضعف در وجدان کاری، دلالتی، رشوه، اثرگذاری گروه‌های فشار، تحریکات محیطی ناشی از مربی، تماشاچیان و ...، ضعف در باورها و اعتقادات و ارزش‌های مذهبی را کاهش داده و از این طریق اخلاقیات را در جامعه ورزش کشور مدیریت و پیاده‌سازی کنند. با توجه به تحلیل نظر خبرگان در مورد شرایط مداخله‌گر پیشنهاد می‌شود مسئولان و مدیران ورزشی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی ورزشی با کنترل رفتار افراد سودجو، رفتار غیراخلاقی و تحریکات افراد کاریزما، تکنولوژی و دسترسی به شبکه‌های ارتباط جمعی و استفاده مثبت از ظرفیت نظام آموزشی، نظام حوزه و مسجد، نظام سیاسی حاکم بر ورزش و نقش سایر سازمان‌ها نظیر فرهنگ و ارشاد اسلامی در جهت نهادینه‌سازی مدیریت اخلاق در ورزش کشور گام بردارند. با عنایت به شناسایی مقوله زمینه‌ای پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور پیشنهاد می‌گردد که مسئولین و متولیان ورزش کشور می‌توانند با فراهم ساختن

با توجه شکل ۸ در نتیجه خروجی پژوهش مشاهده می‌شود که شرایط علی نیاز پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور را ضروری می‌سازد که به بررسی شرایط مداخله‌گر در پیاده‌سازی و شرایط زمینه‌ای مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی نیاز دارد که در گام بعدی راهبردهای پیاده‌سازی بر مبنای شرایط قبل طراحی، تدوین و تبیین می‌شوند و در صورت اجرای این راهبردها که نتیجه آن پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور است، شاهد آثار و پیامدهای آن در سطح فرد، گروه و سازمان خواهیم بود. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران ورزش کشور در جهت کاهش جو غیراخلاقی و متعاقب آن تقویت جو اخلاقی در ورزش کشور از مدل برخاسته از پژوهش حاضر استفاده کنند تا شاهد آثار و پیامدهای آن در ورزش کشور باشیم.

با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر شناسایی شرایط علی که پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور را اهمیت می‌بخشد، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان ورزش کشور در سطح سازمانی بی‌عدالتی، عدم شفافیت مالی، باندبازی، سیاسی بازی، عدم شایسته‌سالاری در انتخاب‌ها، فساد اداری، عدم نظارت و اجرای نادرست

ورزشی، خطمشی‌های اخلاقی و نظارت بر اجرای آن در سازمان‌های ورزشی و نظارت بر رعایت قوانین و رفتارهای اخلاقی موجود در سازمان‌های ورزشی از طرف جامعه ورزشی را تدوین و اجرا کنند. پیشنهاد می‌شود با تقویت در نظر گرفتن شرع و مقدسات و پایبندی به آنها در مسائل کاری، توسعه اعتقادات شخصی به رعایت اخلاقیات در مراودات کاری، پایبندی به اصول امانتداری، راستگویی و خلق و خوی نیکو و بد پنداشتن و پرهیز از تخریب و تمسخر همکاران، غیبت و شایعه‌سازی و دامن زدن به آنها، رفتارهای اخلاقی را بین جامعه ورزشی گسترش دهند. در نهایت پیشنهاد می‌شود که با توسعه انگیزه و علاقه کافی در خود نسبت به حرفه و شغل یا پست سازمانی، توسعه رضایت کافی از بخش و حوزه محل خدمت فعلی در خود، حذف تفکر مقطع‌گرایی و در نظر گرفتن منافع آنی و خویش‌داری و در نظر گرفتن اخلاقیات در خلأهای قانونی موجود و در بهره‌گیری از فرصت‌ها جلوی بروز رفتارهای غیراخلاقی را بگیرند.

و اصلاح زیرساختار مناسب ورزشگاه‌ها، تدوین چشم‌انداز و خطمشی اخلاق‌محور در سازمان ورزشی، تدوین برنامه‌های فرهنگی و اخلاق‌محور، تقویت هوش اخلاقی، افزایش دانش فردی از مقوله‌ها و اصول اخلاقی، ارتقای توانایی در برقراری ارتباطات مؤثر و ... زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی را کنترل و حذف کرد.

با توجه به شناسایی راهبردها در پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش کشور پیشنهاد می‌شود در سطح راهبردهای سازمانی با ایجاد ساختار اخلاقی و انتصاب مدیر اخلاق‌گرا در سازمان‌های ورزشی کشور، تدوین و پیاده‌سازی منشور اخلاقی در سازمان‌های ورزشی، تعیین مشاور اخلاق به‌طور رسمی در سازمان‌های ورزشی، تشکیل کمیته رسمی اخلاق در سازمان‌های ورزشی، تعیین کدهای اخلاقی و رفتاری و بروز نگه‌داشتن آنها، طراحی سیستم انضباطی مناسب و اخلاقی در سازمان‌های ورزشی و توجه به شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌های سازمانی در جهت مدیریت اخلاقیات در ورزش تلاش کنند. همچنین از استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاق و قانون، آموزش اخلاق و برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش و بازآموزی معیارهای اخلاقی، ارتقای نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون و ارتقای ظرفیت اعتقادی کارکنان، نرمش و خشونت بجا با کارکنان و تعبیئه سازوکارهای مشوقی (سیستم پاداش) برای رعایت رفتارهای اخلاقی در این زمینه بهره ببرند. از حفظ کرامت و منزلت انسانی در اقدامات مدیریتی، ایجاد سازوکاری برای عدم ترس کارکنان از اعتراض به فعل غیراخلاقی یا افشای آن، پرهیز از افراط در نظارت بر کار کارکنان، مربیان و ورزشکاران و تأکید بر فرهنگ‌سازی جهت توسعه روش‌های خودکنترلی در بین جامعه ورزشی در جهت پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در ورزش استفاده کنند. پیشنهاد می‌شود ممیزی‌های اخلاقی و نظارت بر اجرای آن در سازمان‌های

منابع و مآخذ

۱. حسن‌پور، اکبر؛ مهدوی، هومان. (۱۳۹۶). «راهکارهای ارتقای ابعاد اخلاقی در نظام ارزیابی عملکرد کارکنان»، مجله اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۱۳، شماره ۳، ص ۱۱۵-۱۰۸.
۲. حق‌خواه، داوود؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ معمارزاده، غلامرضا؛ کاظمی، ابوالفضل. (۱۳۹۶). «طراحی الگوی ارزش‌های رقابتی اخلاقی برای مدیران نظام اداری ایران»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، ش ۱، ص ۹-۱.
۳. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۲). مدیریت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به شیوه جوان مردان، تهران: فوژان.
۴. دیلمی، احمد؛ آذربایجانی، مسعود. (۱۳۹۱). اخلاق اسلامی، قم: معارف.
۵. رفیعی، مجتبی؛ موسوی، محمد؛ کرمانی، محمد (۱۳۹۲). «تبیین و طراحی مدل مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر»، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال دوازدهم، ش ۳۴، ص ۶-۲۴.
۶. سلیمی، مهدی. (۱۳۹۶). «ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، ش ۱، ص ۳-۱۶.
۷. فارسی، سمیه؛ ازمون، جواد؛ نظریان، عباس. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی با روش AHP، اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش، چابهار، دانشگاه بین‌المللی چابهار، https://www.civilica.com/Paper-IUCSPORT01-IUCSPORT01_349.html
۸. قاضی، شیرین؛ مهرداد، حسین؛ دارایی، مهری. (۱۳۹۷). «طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در پزشکان با استفاده از مدل دلفی»، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دوره ۲۰، شماره ۲، ص ۶۲-۷۶.
۹. محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). «ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری»، نشریه علوم اجتماعی (علامه طباطبایی)، دوره ۴۸، شماره ۳، ص ۶۲-۴۳.
۱۰. میرکمالی، سید محمد؛ حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۷). «ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران»، دوفصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشی، دوره ۵، شماره ۱۴، ص ۳۳-۱۱.
11. Alaghemand A. (2003). Organizational health of school. Management in Training and Development Quarterly; 7(35): 14- 33. (In Persian).
12. Barbu, Razvan. (2012), "Considerations on Managerial Ethics in sports organizations". Management & Marketing, volume X, issue 1/2012.
13. Boxill J. (2003). The ethics of competition, sport ethics. 1st ed. USA: Black Well Publisher.
14. Buckley M, Beu D, Frink D, Howard J, Berkson H, Mobbs T. (2001). Ethical issues in human resources systems. Human Resource Management Review; 11(1-2): 11-29.
15. Clark AL. (2014) Perceptions and validation of ethics in public schools. [PhD Thesis]. USA: Saint Louis University.
16. Cohen, L. & Manion, L. (2007), Research Methods in Education. London, Routledge.
17. Creswell, J. W. (2012), Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (2nd edition).

18. Fred, Valbuma; Rossem, Annick Van and Marc Buelens (2017), "Small-Business Owner-Managers' Perceptions of Business Ethics and CSR-Related Concepts", *Journal of Business Ethics*, N. 98, 425-453.
19. Jalbi M. (2002). *Experimental review of personality structure in Iran*. 1sted. Tehran: Research in Communication and Culture Institution Publication. (In Persian).
20. James F. Keenan (2017), "the lack of professional ethics in the academy", *Louvain studies* 35, 98-116.
21. Mendoza , Nancy Vargas , Aguilar, Tomás Fregoso , Santillán, Eduardo Madrigal (2018) "Ethical Concerns in Sport: When the Will to Win Exceed the Spirit of Sport". *behavioral sciences* ,55(1): 1- 15.
22. Meryam, Patricia Y. & Turner, Barry A. (1988), *Grounded Theory and Organizational Research*, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22(2).
23. Ridenour. C. S & Newman. I (2008). *Mixed methods research: Exploring the Interactive Continuum*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
24. Robinson, M.J. (2010), "Sport Club Management", *Human Kinetics Management, Fitness Information Technology*, P: 214.
25. Sârbu, L. V.; Dimitrescu, M. & Lacroix, Y. (2019). The Importance of Knowing and Applying of the Professional Legislation and Ethics in the Management of Educational Institutions to Combat Corruption. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 180: 203-210.
26. Stieber , John (2013)" The behavior of the Ncaa: A question of ethics" , *Journal of Business Ethics* 10 (6):445 - 449 (1991)
27. Strauss, A. & Corbin, J., (2008). *Basics of Qualitative Research: Techniques, and Procedures for Developing Grounded Theory* (3rd ed.). Thousand Oaks: CA: Sage.
28. Strauss, A & Glaser, B. (1967). *The discovery of grounded theory*, Aldine Publishing
29. Tavallei R. (2009). Influencing factors on ethical behavior of employee in organization. *Human Development of Police*; (6)25): 43-48. (In Persian).
30. Valentine S, Godkin L, Lucero M. (2015). Ethical context, organizational commitment, and personorganization fit. *Journal of Business Ethics*; (41): 349- 360

The Implementation of Ethical Management in Sport in Iran (Grounded Theory)

Sayedeh Shirin Derakhshandeh Ghahfarokhi¹- Hasan Fahim Davin^{*2} -
Hossein Peymanizad³- Mohammad Reza Esmaeilzadeh Ghandehari⁴

1. PhD Student, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran 2,4. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran 3. Associate Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

(Received: 2020/8/23; Accepted: 2020/11/7)

Abstract

Given the high status of sport in society, it is expected that ethics and ethical management should be emphasized in sport organizations. The aim of this study was to identify and explain the factors influencing the implementation of ethical management in sport in Iran based on grounded theory approach and to develop a model. This research was applied in terms of objectives and qualitative based on grounded theory in terms of data collection and analytical-exploratory in terms of data analysis. This study was futuristic in terms of time. The data were collected by the field and survey method. The statistical population included all sport experts in Iran. The statistical sample was selected by purposive sampling method according to the size of the population in 2019. Finally, 35 subjects had semi-structured exploratory interviews. The data were analyzed using the grounded theory. The results showed that the concepts obtained from coding the labels were divided into these categories: phenomena, causal conditions, contextual conditions, intervening conditions, strategies and consequences of implementing ethical management in sport in Iran. Sport managers can apply this model to implement ethical management in sport.

Keywords

Ethical management, grounded theory, sport in Iran.

* Corresponding Author: Email:fahim_pe@yahoo.com ; Tel: +989153116896