



تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش

حسین پورسلطانی زرنندی^{۱*}، محمدعلی قره^۲

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۰/۲۶

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۶/۱۴

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش بود. **روش‌شناسی:** جامعه آماری این پژوهش را ورزشکاران رشته‌های ورزشی مختلف در سطح ایران تشکیل دادند که از بین آن‌ها تعداد ۲۶۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی مارتین (۲۰۰۷) استفاده شد که مشتمل بر ۲۰ سؤال بوده و شامل مؤلفه‌های پذیرش، تقلب، مقدار نگره داشتن برد و پذیرش بازی ماهرانه می‌باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی بوده که به صورت میدانی به اجرا درآمده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید مدیریت ورزشی به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی و تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی سازه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد پایایی پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی ۰/۷۸ می‌باشد. در خصوص روایی سازه و بر اساس میزان روابط و T-value، تمامی سؤالات رابطه معناداری با عامل‌ها داشتند و توانستند پیش‌بینی کننده خوبی برای عامل خود باشند. شاخص‌های نسبت χ^2 به df (۳/۲۶)، $RMSEA=0/064$ و همچنین $NNFI=0/90$ ، $CFI=0/90$ و $GFI=0/94$ هم برازش مدل را تأیید کردند. همچنین در خصوص روابط عامل‌ها با مفهوم تصمیم‌گیری اخلاقی نتایج نشان داد که تمامی عامل‌ها توانستند پیش‌بین خوبی برای مفهوم تصمیم‌گیری اخلاقی باشند.

نتیجه‌گیری: پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی مقیاسی قابل اطمینان و معتبری است که می‌توان برای ارزیابی تصمیم‌گیری اخلاقی در حوزه ورزش استفاده نمود و نتایج پایا و باثباتی هم به دست آورد. **واژه‌های کلیدی:** تقلب، بازی ماهرانه، اخلاق.

۱. استادیار دانشگاه پیام نور

۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی

* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: hpszarandi@gmail.com

مقدمه

امروزه بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های مختلف از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌نماید. رواج چنین رفتارهایی ممکن است به کاهش درآمد و خدشه‌دار شدن اعتبار محیط‌های مختلف بینجامد و به بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر شود. بروز رفتارهای غیراخلاقی در سطح سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آن‌ها ممکن است این نهادها را با بحران‌های جدی‌تری مواجه سازد؛ زیرا اشاعه رفتارهای غیراخلاقی به‌ویژه در سازمان‌هایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌سازد و این سازمان‌ها را در برابر مردم قرار می‌دهد (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۰۸). توسعه همه جانبه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی طی دهه‌های اخیر، از یک‌سو میدان عمل دست‌اندرکاران ورزش را وسعت بخشیده و از سوی دیگر مسائل عمیق اخلاقی را مطرح می‌سازد. دانش و عملکردهای جدید نیاز به تبیین و تدوین احکام نوین دارند و مسئولیت و اختیار تبیین مبانی لازم برای این امر در ورزش را باید از اخلاق ورزشی جویا شد. پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است؛ به‌ویژه این‌که سازمان‌ها به لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت، درگیر مسائل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی هستند. منظور از مدیریت اخلاق در

سازمان، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کرده و در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (سلطانی، ۱۳۸۲). در عصر حاضر دغدغه و نگرانی مدیران امروزی بروز مشکلات و مسائل پیچیده‌ای است که از طریق رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان می‌باشد. در این راستا، مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند یاور مدیران و راه گشای مسائل و مشکلات باشد، هوش اخلاقی^۱ است (وینسنت^۲، ۲۰۰۳). ضرورت اخلاقی بودن ورزش نتیجه مستقیم قوانین و مقررات ورزشی نیست. هنگامی که از واژه‌هایی مانند بازی جوانمردانه، بازی منصفانه و یا گذشت و ایثار و رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی و انسانی در بازی‌ها و مسابقات سخن به میان می‌آید، در حقیقت توجه ما به روح قوانین است (نادریان، ۱۳۹۰).

ریچاردسون و مک مولان^۳ (۲۰۰۷) بیان می‌کند نیاز به تدوین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در جوامع علمی همانند نیاز به استانداردهای اخلاقی در کل جامعه است. این اصول منفعت دو جانبه دارند: از سویی به ایجاد روابط مطلوب و از سویی دیگر به افزایش بهره‌وری در فعالیت‌های سازمانی و علمی کمک می‌کنند. امروزه اهمیت اخلاق برای سازمان‌ها حائز اهمیت است به نحوی که ارزش‌های اخلاقی، تعیین‌کننده استانداردهای اخلاقی بوده و

1. Moral

2. Vincent

3. Richardson & McMullan

۲۰۰۲). مدیران و کارکنان علاوه بر ضوابط و معیارهای رسمی سازمان به منشور یا مجموعه‌ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی- ارزشی نیاز دارند که آنان را در اقدامات و تصمیم‌گیری‌هایشان یاری رساند و هرگاه در موضوعی دچار تردید می‌شوند، حدس آن‌ها را مبدل به یقین سازد. به طور مسلم هر فردی از اعضای سازمان دارای ارزش‌های خاص خود است که در انجام وظایف و فعالیت‌های او اثرگذار است، اما لزوماً این ارزش‌ها بین همه اعضاء سازمان یکسان نبوده و جنبه مشترک ندارد. ممکن است مدیری بر اساس ارزش‌های مورد قبول خود به گونه‌ای تصمیم‌گیری کند که کاملاً با تصمیم مدیر دیگر، در همان مورد مشابه و یکسان نباشد. علت این تفاوت نیز عمدتاً در تفاوت بین ارزش‌ها و باورهای این دو مدیر است؛ بنابراین برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی یک مطلوب جمعی باید معیارهای اخلاقی و ارزشی در اختیار آن‌ها قرار گیرد و به نوعی در آنان درونی شود تا همچون سوگندنامه بقراط که اخلاق حرفه‌ای پزشکان را شکل می‌دهد دیگر مدیران نیز از سرمشق‌ها، رهنمودهای اخلاقی و ارزشی مشترک بهره گیرند (قربانی و یعقوبی، ۱۳۸۶).

شریف‌زاده (۱۳۹۱) به این نتیجه رسید که عوامل سازمانی، محیط عینی سازمان و ویژگی‌های نیروی انسانی سازمان به طور مؤثر بر اخلاق و روابط کاری کارکنان اثر می‌گذارند. صالح نیا (۱۳۹۱) در پژوهشی دریافت که رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر فضای اخلاقی سازمان دارد. همچنین نتایج نشان داد که روابط بین فردی رهبر اخلاقی، الگو بودن رهبر اخلاقی و عمل‌گرایی رهبر اخلاقی تأثیر

مشخص می‌کنند از نظر رفتار و تصمیم‌گیری، چه چیز خوب یا بد است. اخلاق سازمانی، فرایندی عقلایی برای کشف گزینه‌های تصمیمی، رفتاری و انتخاب بهترین گزینه ممکن برای دست‌اندرکاران است. بر اساس نظر وود و ریمر^۱ (۲۰۰۳) به دلیل برداشت‌های متفاوت از کدهای اخلاقی و پیچیدگی این موضوع، تعریف مورد قبول و جامع از استانداردهای اخلاقی مشکل است، از نظر آن‌ها، قوانین اخلاقی بیان-هایی از هنجارها و باورهای یک نهاد آموزشی هستند. در زبان انگلیسی کلمه اخلاق^۲ از واژه یونانی ایتیکوس^۳ به معنی عادت خصلت، خلق و خوی، سرشت، روش و نظایر آن گرفته شده است. برخی از زبان‌شناسان معتقدند واژه ایتیس^۴ که مفهوم لغوی آن شخصیت^۵ است و به مجموعه‌ای از باورها و دیدگاه‌های مرتبط با منش آدمی اطلاق می‌شود که رفتار افراد، گروه‌ها، نهادها و ملت‌ها را هدایت می‌کند. به نظر جوزفسون^۶، اخلاق توانایی تشخیص درست از غلط و دربردارنده تلاش برای انجام عمل خوب و درست می‌باشد (دفت، ۱۳۸۱). در واقع یکی از ابزارهای سازمانی برای تحقق اخلاق حرفه‌ای، تدوین، آموزش و نظارت بر پیروی افراد از کدهای رفتاری و اخلاقی است. معمولاً انتظار می‌رود که تحصیلات بیشتر، منجر به حساسیت بیشتر نسبت به دیدگاه‌های مختلف شده و باعث بالا بردن معیارهای قضاوت اخلاقی و در نتیجه کاهش رفتار غیراخلاقی شود (رابرتسون^۷،

1. Wood & Rimmer
2. Ethics
3. Etikos
4. Ethics
5. Character
6. Josefsson
7. Robertson

با توجه به رشد انجام تحقیقات در این زمینه و با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش، متأسفانه تأکید کمی برای ساخت ابزاری مناسب برای اندازه‌گیری تصمیم‌گیری اخلاقی به طور خاص برای استفاده در ورزش شده است. در تحقیقاتی که قبلاً در زمینه ورزش صورت گرفته است، محققان تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران را با استفاده از مقیاس حوزه‌های دیگر مانند کار و آموزش اندازه‌گیری کرده‌اند. این محققان با استفاده از تطبیق آن مقیاس‌ها و سازگاری آن با محیط ورزش به انجام تحقیقات می‌پرداختند. با توجه به مطالب بیان شده و ضرورت توجه به امر اخلاق در بین کارکنان، در این پژوهش محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است آیا پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از نوع توصیفی بوده و به صورت میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری شامل ورزشکاران رشته‌های ورزشی (کشتی، فوتبال، تکواندو، شتا، والیبال، بسکتبال، کاراته، هندبال) به تعداد نا محدود بود. ورزشکاران در رده سنی بزرگسالان بوده و در مسابقات قهرمانی کشور و یا لیگ برتر رشته ورزشی مربوطه شرکت داشته‌اند. نمونه آماری بر طبق جدول مورگان برابر با ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد و به صورت تصادفی در شهرهای (تهران، مشهد، اصفهان، شیراز، تبریز، ساری و مازندران) انتخاب گردیدند و در نهایت تعداد ۲۶۲ پرسشنامه کامل بود و مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

معناداری بر فضای اخلاقی سازمان دارند. لیمیر و همکاران^۱ (۲۰۰۲) اذعان داشتند که ارتباط بین جهت‌گیری هدفی با رعایت اخلاق ورزشکاری مثبت و معنادار می‌باشد. از سویی دیگر نتایج نشان داد که بین جهت‌گیری تکلیف‌گرا با رعایت بیشتر موازین اخلاقی در ورزش رابطه معناداری وجود دارد. کلر و همکاران (۲۰۰۷) دریافتند که عوامل جنسیت، سطح تحصیلات، تعصب مذهبی و تجربه کاری بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیرگذار است. فردریخ و لیر^۲ (۲۰۰۸) با انجام پژوهشی بر مدل تصمیم‌گیری اخلاقی خود بر اهمیت ایدئولوژی اخلاقی تأکید کردند. آن‌ها در این پژوهش اذعان داشتند که این عامل به میزان قابل توجهی بر پیش-ارزیابی تصمیم‌های اخلاقی تأثیرگذار است. کسول و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که بین تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان دارای سابقه حضور در محیط‌های ورزش قهرمانی با سایر دانشجویان تفاوت معناداری وجود دارد و ورزشکاران دارای سابقه قهرمانی در تصمیم‌گیری‌های خود کمتر از اخلاق‌گرایی بهره می‌برند. مولای و شوانک (۲۰۱۱) اذعان داشتند که فناوری اطلاعات تأثیر معناداری بر تصمیم‌گیری استراتژیک مدیران دارد. کامل^۴ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی بر روی کارکنان سازمان‌های کشور ترکیه دریافتند که جو اخلاقی تأثیر معنادار بر میزان سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته و در واقع می‌تواند آن‌ها را ارتقاء بخشد.

1. Lemyer et al.
2. Fraedrich & Iyer
3. Caswell et al.
4. Camel

تأییدی برای تعیین روایی سازه در نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج نشان داد ۱۷۷ نفر (۶۷/۳٪) را مردان و ۸۵ نفر (۳۲/۳٪) را زنان تشکیل دادند. همچنین ۱۸۷ نفر (۷۱/۱٪) مجرد و ۷۵ نفر (۲۸/۵٪) متأهل بودند. همچنین ۹۹ نفر معادل ۳۷/۶٪ دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۱۳۲ نفر معادل ۵۰/۲٪ لیسانس و ۳۲ نفر معادل ۱۲/۲٪ فوق‌لیسانس بودند.

بر اساس نتایج جدول ۱ پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی دارای ثبات درونی قابل قبولی (۰/۷۸) می‌باشد. همچنین ضریب آلفای خرده مقیاس‌های پذیرش تقلب (۰/۷۹)، مقدار نگه داشتن برد (۰/۷۱) و پذیرش بازی منصفانه (۰/۷۴) می‌باشد.

با توجه به اینکه برای پژوهش‌های معادلات ساختاری به ازای هر سؤال پرسشنامه بین ۵ تا ۱۰ آزمودنی مورد نیاز است، لذا تعداد ۲۶۲ پرسشنامه مبنای مناسبی برای انجام آزمون‌های آماری مربوطه است.

ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی مارتین (۲۰۰۷) که مشتمل بر ۲۰ سؤال می‌باشد. پرسشنامه از نوع پاسخ بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات، مقیاس لیکرت می‌باشد. سؤالات پنج گزینه‌ای و شامل گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و کاملاً موافق و روش امتیازگذاری به ترتیب ۱ تا ۵ می‌باشد.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۰ تن از استادان مدیریت ورزشی تعیین شد.

به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی در نرم‌افزار SPSS و تحلیل عاملی

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ در مورد ثبات درونی پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی

ردیف	خرده مقیاس‌ها	تعداد سؤالات	ضریب آلفا
۱	پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی	۸	۰/۷۸
۲	مؤلفه: پذیرش تقلب	۷	۰/۷۹
۳	مؤلفه: مقدار نگه داشتن برد	۶	۰/۷۱
۴	مؤلفه: پذیرش بازی ماهرانه	۷	۰/۷۴

نگه داشتن برد و سؤالات (۱۴ تا ۲۰) با عامل پذیرش بازی ماهرانه معنی‌دار می‌باشد.

با بررسی جدول ۲ و شکل ۱، مشخص می‌شود که تمامی رابطه‌های سؤالات (۱ تا ۷) با عامل پذیرش تقلب، سؤالات (۸ تا ۱۳) با عامل مقدار

جدول ۲. ارتباط بین شاخص‌ها با عامل‌ها

ردیف	شاخص‌ها	عامل	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
۱	سؤال ۱	پذیرش تقلب	۱/۳۹	۰/۷۳	۱۴/۹۵	تأیید
۲	سؤال ۲		۱/۱۷	۰/۸۲	۱۶/۳	تأیید
۳	سؤال ۳		۰/۹۴	۰/۵	۱۱/۴۲	تأیید
۴	سؤال ۴		۰/۷۸	۰/۳۶	۹/۲۲	تأیید
۵	سؤال ۵		۰/۶۲	۰/۲	۶/۵۸	تأیید
۶	سؤال ۶	مقدار نگه داشتن برد	۰/۵۷	۰/۱۳	۵/۲۴	تأیید
۷	سؤال ۷		۰/۳۲	۰/۰۴۱	۲/۸۴	تأیید
۸	سؤال ۸		۱/۰۱	۰/۳۹	۹/۳۱	تأیید
۹	سؤال ۹		۰/۹۸	۰/۴۱	۹/۶۲	تأیید
۱۰	سؤال ۱۰		۱/۰۴	۰/۴۷	۱۰/۴۴	تأیید
۱۱	سؤال ۱۱	پذیرش بازی ماهرانه	۱/۰۸	۰/۴۷	۱۰/۴۴	تأیید
۱۲	سؤال ۱۲		۱/۰۹	۰/۴۸	۱۰/۶۸	تأیید
۱۳	سؤال ۱۳		۰/۹۵	۰/۳۵	۸/۶۷	تأیید
۱۴	سؤال ۱۴		۰/۶۲	۰/۱۶	۵/۶۳	تأیید
۱۵	سؤال ۱۵		۰/۶۸	۰/۱۷	۵/۷۱	تأیید
۱۶	سؤال ۱۶		۰/۶۷	۰/۲۱	۶/۴۴	تأیید
۱۷	سؤال ۱۷		۱/۰۱	۰/۴۴	۱۰/۰۶	تأیید
۱۸	سؤال ۱۸		۱/۲	۰/۵۴	۱۱/۴۹	تأیید
۱۹	سؤال ۱۹		۱/۱۶	۰/۵۶	۱۱/۸۸	تأیید
۲۰	سؤال ۲۰		۱/۱۳	۰/۵	۱۰/۹۳	تأیید

آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۱

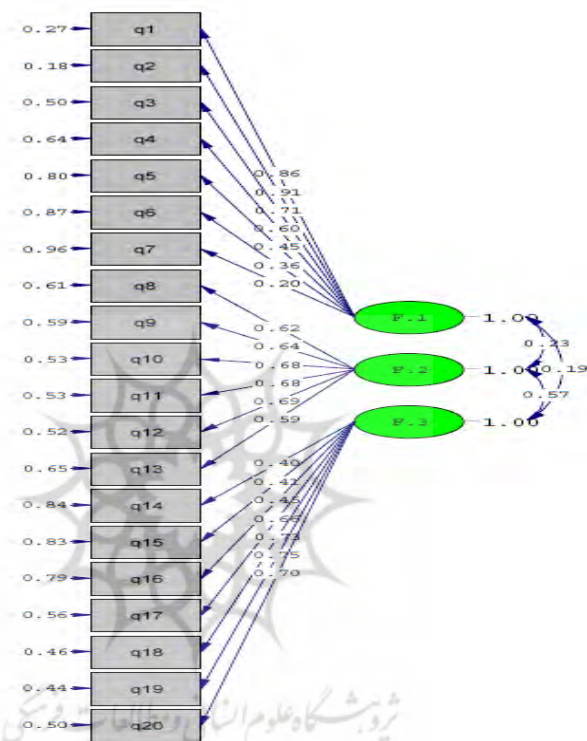
بنابراین مدل تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش از لحاظ شاخص‌های برازش مناسب می‌باشد.

در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود که با توجه به جدول ۳، نسبت X^2 به df برابر با ۳/۲۶ و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی^۲ (RMSEA) که برابر با ۰/۰۶۴ می‌باشد، بنابراین مدل از برازش لازم برخوردار است. همچنین شاخص‌های $NNFI^3=0/90$ ، $CFI^4=0/90$ و $GFI^5=0/94$ در مجموع ۵ شاخص ذکر شده تناسب مدل را تأیید کردند.

1. Goodness of Fit statistic
2. Root mean square Error of Approximation
3. Non-Normed Fit Index
4. Comparative Fit Index
5. Goodness of Fit Index

جدول ۳. نتیجه شاخص‌های آزمون خوبی برازش

متغیر	χ^2 به df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI
تصمیم‌گیری	۳/۲۶	۰/۰۶۴	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۰
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید



Chi-Square=248.27, df=76, P-value=0.0001, RMSEA=0.064

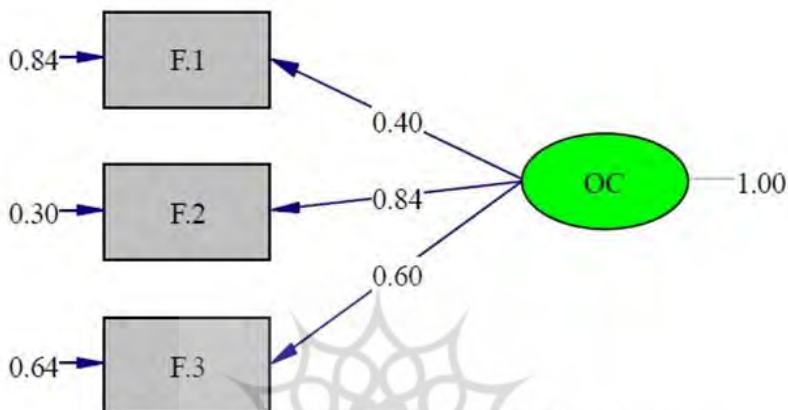
شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی

دال بر رابطه بین هر عامل با مقیاس تصمیم‌گیری اخلاقی مورد تأیید است.

بر اساس میزان رابطه و Value-T، عامل‌های ۳ گانه با مفهوم تصمیم‌گیری اخلاقی قید شده در جدول ۴، مشخص می‌شود که تمامی رابطه‌ها

جدول ۴. رابطه بین عامل‌ها با مفهوم تصمیم‌گیری اخلاقی

ردیف	عامل‌ها	مفهوم	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-Value	نتیجه
۱	پذیرش تقلب	تصمیم‌گیری	۲/۷۴	۰/۱۶	۶/۵	تأیید
۲	مقدار نگر داشتن برد	اخلاقی	۵/۷۲	۰/۷	۹/۵۷	تأیید
۳	پذیرش بازی ماهرانه		۴/۴۴	۰/۳۶	۴/۱۳	تأیید



Chi-Square=210.23, df=73, P-value=1.00000, RMSEA=0.079

شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم

با توجه به نتایج جدول ۵، مقادیر شاخص‌های آزمون‌های خوبی برازش در مرحله دوم تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۵. نتیجه شاخص‌های آزمون خوبی برازش (مرحله دوم)

متغیر	χ^2 به df	RMSEA	CFI	GFI	NNFI
تصمیم‌گیری	۲/۸۷	۰/۰۷۹	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۳
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

نبود یک ابزار اندازه‌گیری مناسب و معتبر به منظور بررسی میزان به کارگیری تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش که قابلیت اطمینان و اعتبار قابل قبولی داشته باشد، مهم می‌باشد؛ لذا هدف از انجام این پژوهش تعیین روایی و پایایی

پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش بود که شاخص‌ها و عامل‌هایی قابل اعتماد و معتبر داشته باشد. با توجه به اینکه اساس هر پژوهشی استفاده از ابزارهای معتبر و پایا می‌باشد و تفسیر نتایج پژوهش بستگی به اعتبار ابزار به کار گرفته شده دارد، پژوهشگران باید از اعتبار

ابزارها مطمئن باشند (بورنز و گرو، ۱۹۹۹). بر طبق گفته باربارا و ویلیام^۱ (۲۰۰۵) در تحلیل عاملی تأییدی، الگوهای نظری خاصی با هم مقایسه می‌شوند و در واقع یک روش مفید و سودمند برای بازنگری ابزارهای مناسب جهت انجام تحقیقات است.

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی، به طور منطقی به حمایت از پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی پرداخته است. نتایج این تحقیق مؤید آن است که پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی، ابزار معتبری در زمینه ورزش است و پژوهشگران مدیریت ورزشی می‌توانند در ارزیابی میزان به کارگیری اخلاق در تصمیم‌گیری ورزشکاران از آن استفاده کنند. پایایی پرسشنامه وفاداری در ورزش (۰/۷۸) به دست آمد. همچنین پایایی مؤلفه‌های پذیرش تقلب (۰/۷۹)، مقدار نگه داشتن برد (۰/۷۱) و پذیرش بازی منصفانه (۰/۷۴) می‌باشد که مشخص می‌شود مؤلفه تقلب دارای بالاترین و مؤلفه مقدار نگه داشتن برد دارای پایین‌ترین مقادیر پایایی می‌باشند. به این ترتیب، هماهنگی درونی کل پرسشنامه و تمامی عامل‌ها بالاتر از حد نصاب (۰/۷۰) و در سطح مطلوبی بوده، بنابراین میزان خطای اندازه‌گیری در کمترین حد می‌باشد. این نتایج بیانگر آن است که پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش ابزار معتبری است که به پژوهشگران مدیریت ورزشی، در ارزیابی میزان اخلاق در تصمیم‌گیری کمک خواهد کرد.

در خصوص اعتبار سازه پرسشنامه و قدرت پیشگویی سؤالات، نتایج مقادیر T-Value و

همین‌طور میزان رابطه‌ها نشان دادند که تمامی سؤالات به خوبی توانستند پیشگوی معناداری برای عامل‌های خود باشند؛ بنابراین تمامی سؤالات موجب تأیید ساختار نظری پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی می‌شوند. در نتیجه با مقادیر (T-Value) مشخص شده برای سؤالات، اعتبار بیرونی و مقادیر برآورد "رابطه" اعتبار درونی سؤالات مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در آزمون خوبی برازش برای مدل تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش، ۵ شاخص نسبت χ^2 به df (۳/۲۶)، $RMSEA=0/064$ ، $NNFI=0/90$ ، $CFI=0/90$ و $GFI=0/94$ برازش مدل را تأیید کردند. به عنوان نتیجه کلی، مدل تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش از لحاظ شاخص‌های برازش مناسب می‌باشد و لذا تمامی مؤلفه‌های مطرح شده می‌توانند در مدل ساختاری پرسشنامه مورد استفاده قرار گیرند. این نتیجه بدان معناست که مدل معادلات ساختاری ارائه شده با کمک نرم‌افزار (LISREL) در این پژوهش، مدل ساختاری مناسبی بوده و برازنده داده‌های حاصل از این پژوهش نیز می‌باشد. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که داده‌های جمع‌آوری شده توسط این پرسشنامه می‌تواند نتایج مورد اطمینانی را ارائه کرده و اطلاعات دقیقی را در اختیار پژوهشگران قرار دهد.

در بررسی رابطه عامل‌ها با پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی، تمامی عامل‌ها؛ عامل پذیرش تقلب ($T\text{-Value}=6/5$ ، $r=2/74$)، عامل مقدار نگه داشتن برد ($T\text{-Value}=9/57$)، عامل پذیرش بازی ماهرانه ($r=5/72$) و عامل پذیرش بازی ماهرانه ($T\text{-Value}=4/13$ ، $r=4/44$) با تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش دارای رابطه معناداری بودند؛ بنابراین هر ۳ عامل توانسته‌اند پیشگوی خوبی

- 2nd Ed. Philadelphia. W. B. Saunders Company.
- Camel, Z., Busra, M., Songul, Z (2012). The moderating effect of ethical climate on the relationship between job satisfaction and organizational commitment: evidence from large companies in turkey. *Procedia social and behavioral sciences*, 58: 734-743.
 - Keller, A. C., Smith, K. T. and Smith, L. M (2007). Do Gender, Educational Level, Religiosity, and Work Experience Affect the Ethical Decision-making of U.S. Accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 18: 299-314.
 - aswell, S.V., Ambegaonkar, J.P., Caswell, A.M., & Gould, T.E (2009). Antecedents of ethical decision making: Intercollegiate sporting environments as clinical education and practice settings, *Journal of Applied Health*, 38: 1-9.
 - Fraedrich, J., & Iyer, R (2008). Retailers' major ethical decision making constructs, *Journal of Business Research*, 61: 834-841.
 - Gholipour A., Pourezat A.A., & Saedinezhad M (2008). Antecedents of anti-citizenship behaviors in organizations. *Iranian journal of management sciences*. 2(8): 1-29.
 - Lemyer, P., Roberts, G.C., & Ommundson, Y (2002). Achievement goal orientations, perceived ability, and sportpersonship in youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14: 120-136.
 - Martin, J., Lee Jean, W., Nikos N (2007). Development of the Attitudes to Moral Decision-making in Youth Sport Questionnaire (AMDYSQ). *Psychology of Sport and Exercise*, 8: 369-392.

برای پرسشنامه "تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش" باشند. در نتیجه اعتبار درونی و بیرونی مدل (تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش) مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در نهایت بر اساس یافته‌های به دست آمده، پرسشنامه تصمیم‌گیری اخلاقی مقیاسی قابل اطمینان و معتبری است که می‌توان برای ارزیابی تصمیم‌گیری اخلاقی در حوزه ورزش استفاده نمود و نتایج پایا و باثباتی هم به دست آورد. همچنین محققان در زمینه مدیریت ورزشی هم می‌توانند از ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی در ورزش بر مبنای مدل ۳ عاملی، به عنوان ابزاری مناسب در حوزه‌های مختلف ورزشی از آن استفاده کنند.

منابع

- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان، نشریه تدبیر، دوره: ۱۴، شماره ۱۳۲.
- شریف زاده، حسن (۱۳۹۱). تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های عمومی، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، سال هفتم، شماره ۱، صص ۱-۱۲.
- صالح نیا، منیره (۱۳۹۱). اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۲، صص ۱-۱۲.
- قربانی، محمد جواد. یعقوبی، مصطفی (۱۳۸۶). طراحی الگوی جامع تدوین منشور اخلاقی و مسئولیت اجتماعی سازمان، مدیریت فردا، شماره ۲۰، صص ۶۶-۵۷.
- نادریان، محمد (۱۳۹۰). اخلاق در ورزش، نشر نسیم، ص ۲۳.
- Barbara, H. M., & William, F (2005). Statistical methods for health care research. Lippincott Williams and Wilkins, A welters clawer company: 325-330.
- Burns, N., & Grove, S. K (1999). Understanding Nursing Research,

- Molloy, S., Schwenk, R (2011). The effects of information technology on strategic decision making, *journal of management studies*, 32: 283-311.
- Richardson S., McMullan, M (2007). Research Ethics in the UK: What Can Sociology Learn from Health? *Sociology*, 41(9): 1115-1132.
- Robertson, D.C., Anderson, E (2002). Control system and task environment effects on ethical judgment: an exploratory study of industrial salespeople. *Journal of Organization Science*, 4: 617- 645.
- Vincentdi, N (2003). Moral Intelligence, available at (<http://dinorcia.net/moral.intelligence.php>): 76.
- Wood, G., & Rimmer, M (2003). Codes of ethics: What are they really and what should: 152-161.





Determining the validity and reliability of Moral Decision-making questionnaire in Sport

Hossein Pour Sultani ^{1*}, MohammadAli Ghareh ²

Received: Sep 5, 2015

Accepted: Jan 16, 2016

Abstract

Objective: The aim of this study was to determine the validity and reliability of Moral Decision-making Questionnaire in Sport.

Methodology: The statistical population of this study was the athletes in the Iran out of which 262 questionnaires were collected. Measurement Instrument was a questionnaire of 20-item used Moral Decision-making (Martin et al, 2007) with three subscales (Acceptance of Cheating, Keeping Winning in Proportion, Acceptance of Gamesmanship). Validity of questionnaire was accepted after translation by professors sport management specialists. Statistical methods were descriptive indexes for describing data, Cronbach's alpha for determining validity, analysis of an accepting factor to determine the structures validity was used.

Results: Analytical results showed ($\alpha=0.78$) reliability for Moral Decision-making questionnaire. All questions had a significant relationship with their agent in reliability of Structure, the amount of relationship and T-value, and they could be a good predictor for their agent. $X^2/df=3.26$, RMSEA=0.064 indexes and NFI=0.90, CFI=0.90 and GFI=0.94 also confirmed the goodness of models. Also, the results about the relations of factors with the meaning of Moral Decision-making showed that all factors could be a good predictor for the concept of Moral Decision-making.

Conclusion: Questionnaire ethical decision making reliable and valid measure that can be used to evaluate ethical decision-making in the field of sports and reliable and consistent results are achieved.

Keywords: Cheating, gamesmanship, ethics.

1. Assistant Prof. of sports management at Payam Noor University

2. Associate Prof. of sports management

*Email: hpszarandi@gmail.com