

تدوین الگوی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی با رویکرد طرح های ترکیبی

محمد رضا مجدالدین* - علیرضا زارع**

کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور گرمسار - دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان

چکیده

هدف این تحقیق تدوین الگوی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی بود. روش پژوهش ترکیبی اکتشافی دو مرحله ای از نوع ابزار سازی بود. روش پژوهش کیفی، مطالعه موردی کیفی و مشارکت کنندگان بالقوه شامل ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی بودند. رویکرد نمونه گیری، هدفمند و روش نمونه گیری صاحب نظران کلیدی بود. گردآوری اطلاعات تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختارمند بود و تحلیل مضمون در این بخش، دو مضمون فراگیر شایستگی اخلاقی درونی و بیرونی و چهار مضمون عوامل سازمانی و عوامل محیطی (درونی) و عوامل سازمانی و محیطی (بیرونی) و نود و هشت مضمون پایه را درباره شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده تربیت بدنی ایران کشف نمود. در بخش کمی روش تحقیق توصیفی - پیمایشی بود و جامعه آماری مورد مطالعه کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشکده های سراسری می باشد. که طبق آخرین آمار ۳۸ مرکز آموزشی می باشد که جامعه آماری این تحقیق ۳۶۹ نفر بوده است که تعداد نمونه آماری آن بر اساس فرمول کوکران ۱۸۹ نفر محاسبه شد. ابزار مورد استفاده در بخش کمی، مقیاس محقق ساخته بر اساس شبکه مضامین بخش کیفی بود. تحلیل کمی با تحلیل عامل تاییدی برای تعیین اعتبار الگو انجام شد. نتایج بخش کمی با استفاده از تحلیل عامل مرتبه اول و دوم نشان داد که الگوی شایستگی اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دارای روایی سازه است. همچنین عوامل محیطی و سازمانی (درونی و بیرونی) تاثیر معناداری بر الگوی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دارد. بنابراین با توجه به ضرورت الگوی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران توصیه می گردد که مباحث مربوط به عوامل محیطی و سازمانی (درونی و بیرونی) مورد توجه مسولین قرار گیرد.

کلمات کلیدی: تحلیل مضمون، عوامل سازمانی، عوامل سازمانی، شایستگی های اخلاقی، تربیت بدنی، هیئت علمی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

*Email: zareali@yahoo.com (نویسنده مسئول)

**Email: zarealireza206@yahoo.com

مقدمه

امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با آنها سپری می‌شود. هر سازمانی با انجام وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد. این هدف‌ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آن هستند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق پذیر و انجام یافتنی باشد، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنها است. با این وجود یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن رو به رو هستند، مشکلات ناشی از فساد و رفتارهای خلاف اخلاق است (رحیمی، ۱۳۹۶). اخلاق را می‌توان اصول و ارزش‌هایی دانست که بر رفتارهای فردی و جمعی حاکمیت دارد. حال این نوع از حاکمیت بر جنبه درست یا غلط دلالت داشته باشد، به عبارتی اخلاق را می‌توان تعیین‌کننده خوب از بد دانست (محمدی، ۱۳۹۳) توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و آسمانی داشته و دارد (رنگریز، ۱۳۹۷). اخلاق و ارزش‌های اخلاقی و چگونگی شکل‌گیری آن از مباحث اصلی و اساسی در مدیریت است. مراد از شایستگی اخلاقی هدایت رفتارهای کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی است (صادقی، ۱۳۹۷). مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار علمی است. این ابزارها عبارتند از: کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی‌ها، رویه‌ها و روش‌های حل معضلات اخلاقی (آچار، ۲۰۱۵). اخلاقیات به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (فراهانی، ۱۳۹۷) شایستگی‌های اخلاقی، مانند شمشیر دولبه‌ای است که عدم رعایت آن و ضعف در نظام اخلاقیات، منجر

به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد، زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نرسانده و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. به عبارت دیگر توان سازمان به جای آن که صرف اهداف سازمانی شود، صرف شایعه، غیبت، کمکاری و... خواهد شد. لبه دیگر، شایستگی اخلاق فرصتی است که رعایت آن تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد. هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد (شادباد، ۱۳۹۶). اخلاق یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع اخلاق، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند. به عبارت دیگر، اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی‌نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت (تایری^۲، ۲۰۱۶). بنابراین شایستگی‌های اخلاقی در سازمان قادر است به طور چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. در مورد اخلاق کاری تحقیقات متعددی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که هر کدام از زوایای مختلفی در این حوزه پرداخته‌اند. ثابت (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان تحلیل متغیرهای سازمانی مرتبط با رفتار اخلاقی کارکنان به این نتیجه رسید که اتخاذ سیاست‌هایی توسط مدیران که منجر به افزایش ادراک عدالت در سازمان، بهبود اعتماد کارکنان به مدیران و همکاران، اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی و معنوی در محیط کار، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و افزایش عزت نفس افراد می‌گردد، به ارتقای رعایت رفتارهای اخلاقی کارکنان کمک می‌نماید. رنگریز (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل به این نتیجه رسید که براساس یافته‌های

رفتارهایی هستند که در فرایند جامعه پذیر شدن به آنها دست می یابند. شایستگی های اخلاقی از جمله همین ارزش هایی است که چنان چه فرد، سازمان یا جامعه ای فاقد آن باشد، خواه ناخواه افراد از انجام کار صحیح و مولد باز می مانند و... پایین بودن میزان بهره وری نیروی انسانی و کم کاری و مدیریت غیر اصولی این نیرو به خصوص در سازمان های ورزشی کشور از معضلات اساسی در دستیابی به توسعه همه جانبه بوده و یکی از عوامل پایین بودن بهره وری در جوامع در حال توسعه و از جمله ایران، ضعف فرهنگ و اخلاق کار می باشد که اثرات منفی بر توسعه جامعه خواهد گذاشت. بنابراین پرداختن به این موضوع عوامل موثر بر شایستگی اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی است که از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

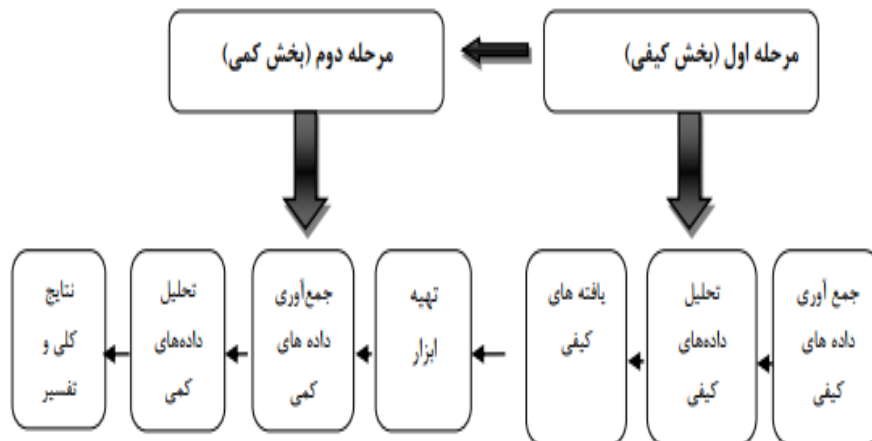
روش پژوهش

با توجه اینکه هدف پژوهش حاضر مطالعه عمیق الگوهای شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی است، طرح آن از طرحهای ترکیبی است و روش آن، با توجه به اینکه از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است، از مدل های ترکیبی اکتشافی متوالی (کیفی - کمی) است و چون در پی ساخت ابزاری^۲ (کرسول و پلانکلارک^۳، ۲۰۰۷) برای سنجش شایستگی های اخلاقی بر اساس داده های بخش کیفی است، از نوع اکتشافی متوالی - ابزار سازی است. از این رو ابتدا روش شناسی و تحلیل بخش کیفی و سپس روش شناسی و تحلیل بخش کمی تحقیق به تفکیک ارائه می شود و در بخش نتیجه گیری، نتایج به دست آمده در هر دو بخش با هم ادغام و ارائه خواهد شد.

اندازه اثر و متناسب با جدول کوهن (۱۹۸۸)، متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی) و مزیت رقابتی دارای بیشترین اندازه اثر هستند. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه ای، استرس (رابطه منفی) بهره وری و صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری و سخت کوشی دارای اندازه اثر پایینی هستند. شاد باش (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان نقش اخلاق حرفه ای در پیامدهای فردی و سازمانی به این نتیجه رسید که توجه به اخلاق حرفه ای و ارتقای آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و درگیری آنان با شغلشان و نیز تلاش افزایش دهنده آنان می شود رحیمی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان طراحی و آزمون پیشایندها و پیامدهای مهم اخلاق کار اسلامی به این نتیجه رسید که اخلاق کار اسلامی در سازمان ها از یکسو با سن، سابقه کاری و جنسیت کارکنان مرتبط بوده و از سوی دیگر سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می گردد. به کار بردن این نتایج هنگام استخدام کارکنان و آموزش اخلاق حرفه ای اسلامی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی توصیه می شود. کالمسی و توزون (۲۰۱۷) در تحقیق خود پی بردند که شایستگی های اخلاقی مدیران تحت تاثیر عوامل محیطی و سازمانی می باشد. همچنین اوچتر (۲۰۱۵) مشخص نمود که نگاه درون سازمانی و بیرون سازمانی در جهت بهبود شایستگی های اخلاقی مدیران ضروری می باشد. تقوی و سگالا (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که در جهت ارتقا شایستگی های اخلاقی می بایستی به عوامل بیرون سازمانی می باشد. با این توجه می توان چنین اعلام داشت. کونکو و هانت (۲۰۱۸) مشخص نمودند که شایستگی های اخلاقی مدیران یک مساله گسترده می باشد که به علت درگیر بودن مدیران با درون و بیرون سازمان، نیازمند توجه عمیق و گسترده دارد. سوتر و همکاران^۱ (۲۰۱۵) نیز مشخص نمودند که نگاه تک بعدی به شایستگی های اخلاقی مدیران، یک نگاه نادرست می باشد و در جهت تقویت آن نیازمند به برنامه ریزی در تمامی حوزه ها و عرصه ها می باشد. اساتید دانشگاهها به عنوان عاملان اصلی و هدف نهایی تولید و توزیع، دارای ارزش ها، بینش ها و

3. Creswell & Plano Clark

1. Souter
2. Sequential exploratory mixed method- Instrument development



شکل ۱: فرآیند تحقیق ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع ابزارسازی (اقتباس از کرسول و پلانکلارک، ۲۰۰۷)

الف) روش شناسی بخش کیفی

روش پژوهش در بخش کیفی مطالعه موردی کیفی است و مشارکت کنندگان پژوهش اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی هستند. با بهره گیری از روش نمونه گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری، آگاهی دهندگان کلیدی (شامل ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی) برای شناسایی الگوی شایستگی های اخلاقی انتخاب شده اند و با آنها مصاحبه به عمل آمده است. ابزار مورد استفاده برای شناسایی عوامل شایستگی های اخلاقی و ارائه و تدوین الگوی شایستگی های اخلاقی، مصاحبه نیمه ساختمند (با گروه های کانونی) و مطالعه اسناد بوده است. برای اعتباریابی نتایج بخش کیفی از دو تکنیک تأییدپذیری و قابلیت اعتماد به رهگیری شده که به این منظور روش همسوسازی داده ها^۱ (بررسی میزان تناسب اطلاعات مستخرج از ۱. مبانی نظری و اصول زیر بنایی مربوط به شایستگی های اخلاق و ۲. پژوهش های انجام شده در شایستگی اخلاق اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ۳. مضامین مستخرج از مصاحبه با افراد کانونی و به عبارت دیگر آگاهی دهندگان کلیدی) به کار رفته است. برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب نظران کلیدی برای

مصاحبه و جلب اعتماد آنان رای دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه های انجام شده، با روش تحلیل مضمون^۲ انجام گرفته است.

یافته های بخش کیفی

با استفاده از روش تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه های ضبط شده به صورت مکتوب درآمد سپس با یادداشت های برداشته شده طی جلسات مصاحبه ها تکمیل شده است. پس از آن با مطالعه دقیق متون، ابتدا برای هر یک از مصاحبه های تهیه شده، همه ایده های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی شده و به هر کدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هر کدام از مصاحبه ها، انجام شده و در صورت وجود بخش هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه های قبلی، از همان کدهای قبلی، به عنوان نشانگر آنها استفاده شده است. سپس بر اساس مضامین پایه شناسایی شده در کل پژوهش، دسته بندی کلی تری انجام شده که منجر به شناسایی مضامین سازمان دهنده (عوامل سازمانی و عوامل محیطی) و در واقع عوامل مؤثر شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی شده است. در پایان

مضامین فراگیر شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی با طبقه بندی مضامین سازمان دهنده ایجاد گردیده است (جدول شماره ۱).

جدول ۱. مضامین مربوط به شایستگی اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
جو سازمانی	عوامل سازمانی	درونی
رفتار مدیر		
اصول رفتاری		
رقابت		
خصوصیات شغلی		
اهداف سازمانی		
نظام پاداش		
اختیارات سمت		
عدالت سازمانی		
ارزیابی عملکرد		
برنامه های آموزشی		
وظایف مدیریتی		
چارت سازمانی		
رضایت شغلی		
بیگانگی سازمانی		
سبک مدیریت		
ساختار سازمانی		
حمایت مدیر		
تعهد مدیران به اخلاق		
تیم های مدیریتی		
فرهنگ سازمانی		
بیانیه های مدیران ارشد		
تاکید استراتژیک		
جو اخلاقی	عوامل محیطی	
خود کنترلی		
تاثیر والدین		
نگرش		
قصد		
رروحیه اسمانی و سالم در کار		
نیت		
سطح توسعه اخلاقی		
مسئولیت پذیری		
وابستگی میدانی		
منفعت خویش		
خیر خواهی		
عقاید فرد		
آموزه های خانوادگی		

روابط اجتماعی
میزان تحصیلات
پشتکار و جدیت در کار
وضعیت استخدامی
سابقه خدمت
روحیه جمعی و مشارکت در
کار
تاهل
جنسیت
شخصیت
روحیه کار
مردم‌گرایی
دلبستگی به کار

عوامل سازمانی

بیرونی

انگیزش
کنترل
اثر بخشی
بهره‌وری
مذعب
قوانین
محیط سازمانی
فرهنگ ملی
اقتصاد
تکنولوژی
ارزش‌ها
سخت‌کوشی
اعتماد به نقش
محوریت کار
موقعیت
رهبری سازمانی
انسجام
منابع
ویژگی‌های غالب
تصمیم‌گیری
کدهای اخلاقی
افراد مرجع
مدیریت منابع انسانی
برنامه‌های استراتژیک

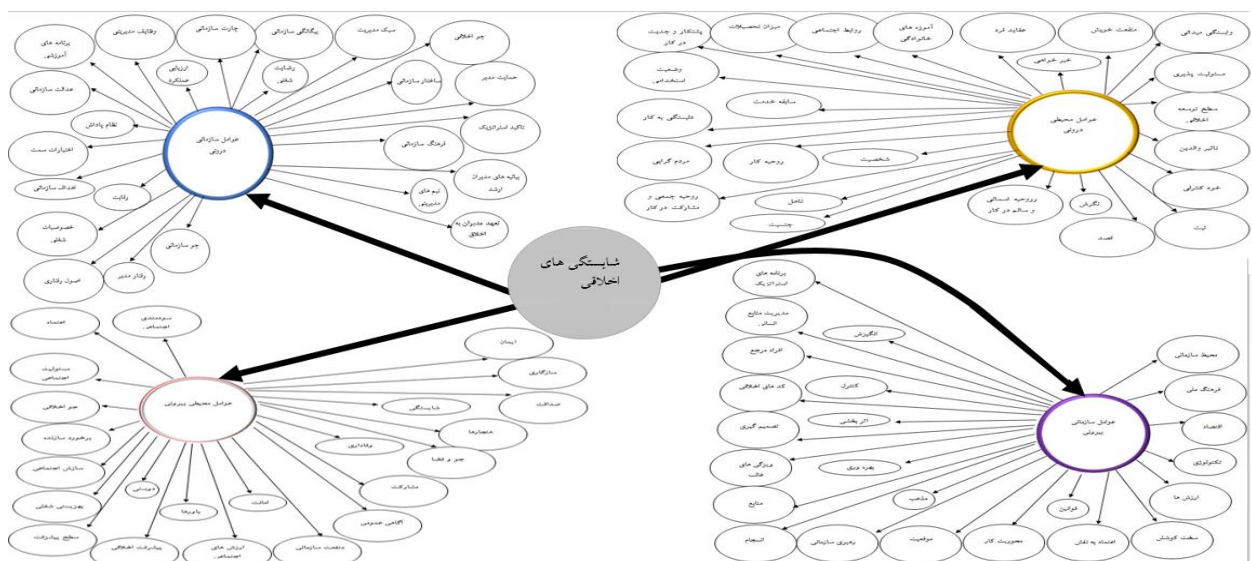
عوامل محیطی

سودمندی اجتماعی
اعتماد
مسئولیت اجتماعی
جو اخلاقی
برخورد سازنده
سازش اجتماعی
دوستی
بهبودی شغلی
سطح پیشرفت

باورها
پیشرفت اخلاقی
ارزش های اجتماعی
امانت
منفعت سازمانی
آگاهی عمومی
مشارکت
وفاداری
جو و فضا
شایستگی
هنجارها
صداقت
سازگاری
ایمان

بدنی بر اساس عوامل مؤثر بر شایستگی های اخلاقی در
شکل شماره ۲ نمایش داده شده است.

بر اساس تحلیل های انجام شده ، شبکه مضامین
شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت



شکل ۲. شبکه های مضامین

مصاحبه ای انجام شد. پس از تدوین الگوی بومی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی به منظور اعتباریابی چارچوب کیفی تدوین شده در مرحله کمی، چارچوب تدوین شده در قالب یک مقیاس طراحی شد. این مقیاس شامل ۹۸ گویه و ۴ زیر مقیاس عبارت اند از: عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی درونی،

به منظور ارائه و تدوین الگوی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ، در گام نخست مبانی نظری ارائه شده در حوزه اخلاق بررسی شد و اطلاعات لازم برای تدوین چارچوب مورد نظر، گردآوری گردید. سپس پژوهش های انجام شده در حوزه شایستگی های اخلاقی مطالعه و در نهایت با آگاهی دهندگان کلیدی

نفر بوده است که تعداد نمونه آماری آن بر اساس فرمول کوکران ۱۸۹ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. مقیاس تدوین شده، ابزار به دست آمده از بخش تحلیل داده‌های کیفی بود که در اختیار جامعه آماری مورد نظر قرار گرفت و روایی و پایایی آن محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و سنجش روایی و پایایی از روش‌های تحلیل عامل تاییدی مرتبه اول و دوم و تحلیل گویه و برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها و بررسی مدل مفهومی از تحلیل عامل تاییدی با استفاده از نرم افزار smart pls و spss استفاده نسخه ۲۰ استفاده گردید.

عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی دسته بندی شد، تشکیل گردید. پرسش نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد

ب. روش شناسی بخش کمی پژوهش

در بخش کمی از روش پژوهش توصیفی-تحلیلی که به صورت پیمایشی انجام شده است. هدف از انجام این مرحله، تدوین الگوی عوامل موثر بر شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی در مرحله کیفی بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشکده‌های سراسری می‌باشد. که طبق آخرین آمار ۳۸ مرکز آموزشی می‌باشد که جامعه آماری این تحقیق ۳۶۹

یافته‌های بخش کمی پژوهش

جدول ۲. وضعیت گویه‌های شایستگی اخلاقی در نرم افزار پی ال اس

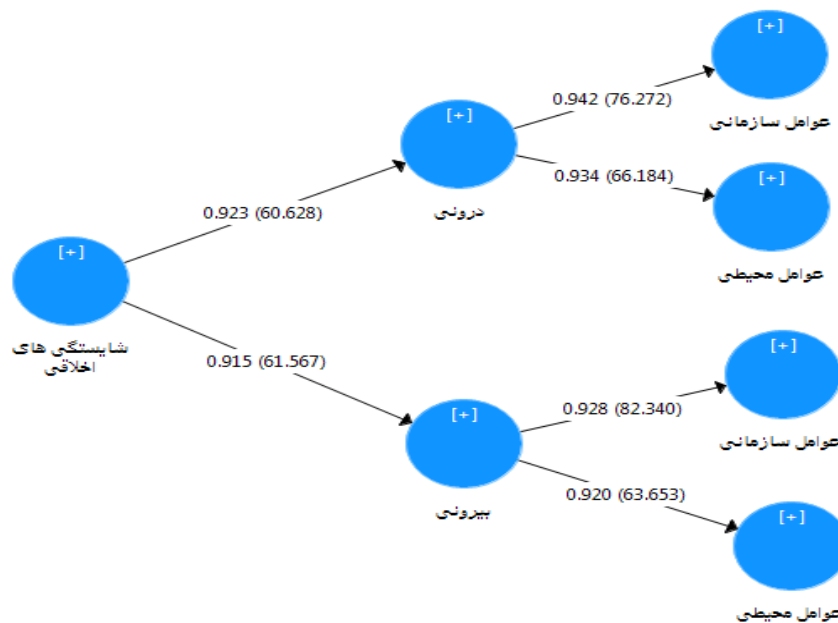
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
بیرونی	796.000	356.510	0.552
درونی	796.000	335.293	0.579
شایستگی‌های اخلاقی	1,592.000	1,592.000	
عوامل سازمانی	398.000	106.548	0.732
عوامل سازمانی	398.000	123.894	0.689
عوامل محیطی	398.000	134.437	0.662
عوامل محیطی	398.000	134.386	0.662

جدول ۳. وضعیت گویه‌های شایستگی اخلاقی در نرم افزار پی ال اس

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IO...	P Values
بیرونی - عوامل سازمانی	0.928	0.927	0.011	82.340	0.000
بیرونی - عوامل محیطی	0.920	0.918	0.014	63.653	0.000
درونی - عوامل سازمانی	0.942	0.941	0.012	76.272	0.000
درونی - عوامل محیطی	0.934	0.933	0.014	66.184	0.000
...شایستگی‌های اخلاقی	0.915	0.914	0.015	61.567	0.000
...شایستگی‌های اخلاقی	0.923	0.921	0.015	60.628	0.000

معیار قدرت پیش‌بینی مدل Q^2 است. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/۰۲$ ، $0/۱۵$ و $0/۳۵$ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن دارد. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹). در نهایت آخرین معیاری که بررسی می‌گردد شاخص $SRMR$ است. شاخص $SRMR$ مقدار بین ۰ تا ۱ می‌باشد و هر چقدر به صفر نزدیکتر مناسبتر و برای کیفیت مدل نهایی در حداقل مربعات جزئی می‌باشد و هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) عنوان کردند ارزش کمتر از $0/۱$ برای شاخص $SRMR$ به عنوان یک معیار مناسب برای حداقل مربعات جزئی می‌تواند مطلوب بودن مدل را نشان دهد.

مطابق با الگوریتم، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود. که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا حالت معناداری است. با توجه به جدول، تمامی مسیرها مورد نظر با سطح اطمینان $0/۹۵$ بر شایستگی‌های اخلاقی معنادار بود دومین معیار برای بررسی برازش ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار $0/۱۹$ ، $0/۳۳$ و $0/۶۷$ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل شماره ۴-۶ مقدار R^2 برای سازه شایستگی‌های اخلاقی درونی $0/۹۲۳$ و برای شایستگی اخلاقی بیرونی $0/۹۲۱$ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.



شکل ۳. مدل نهایی استخراج شده از نرم افزار پی ال اس

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که ۹۸ گویه زیربنای شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی را تشکیل می‌دهند. این گویه‌ها نشان می‌دهد که شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی نیازمند توجه به حوزه‌های متنوع‌ای می‌باشد. از این رو در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی نیازمند برنامه‌ریزی غنی و اساسی می‌باشد که بدین وسیله بتوان تمامی حوزه‌های درگیر با آن را پوشش داد. کونکو و هانت (۲۰۱۸) مشخص نمودند که شایستگی‌های اخلاقی یک مساله گسترده می‌باشد که به علت درگیر بودن مدیران با درون و بیرون سازمان، نیازمند توجه عمیق و گسترده دارد. سوتر و همکاران (۲۰۱۵) نیز مشخص نمودند که نگاه تک بعدی به شایستگی‌های اخلاقی، یک نگاه نادرست می‌باشد و در جهت تقویت آن نیازمند به برنامه‌ریزی در تمامی حوزه‌ها و عرصه‌ها می‌باشد. شادباش (۱۳۹۶) در تحقیق خود توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارتقای آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و درگیری آنان با شغلشان و نیز تلاش افزایش‌دهنده آنان می‌شود ثابت (۱۳۹۷) در تحقیق خود پی برد که اتخاذ سیاست‌هایی توسط مدیران که منجر به افزایش ادراک عدالت در سازمان، بهبود اعتماد کارکنان به مدیران و همکاران، اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی و معنوی در محیط کار، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و افزایش عزت نفس افراد می‌گردد، به ارتقای رعایت رفتارهای اخلاقی کارکنان کمک می‌نماید. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کونکو و هانت (۲۰۱۸) و همچنین نتایج تحقیقات سوتر و همکاران (۲۰۱۵)، شادباش (۱۳۹۶) و ثابت (۱۳۹۷) همخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد اهمیت مسائل اخلاقی در هر سازمانی، از جمله سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا مدیران به عنوان مجریان اخلاق در سازمان‌ها از شایستگی‌های متنوع و گسترده‌ای برخوردار باشند. این مساله به عنوان یک مساله کلیدی سبب گردیده است تا در جهت تقویت اخلاق مدیران ورزشی نیازمند برخورداری

از مجموعه‌ای از شایستگی‌ها داشت. از این رو در جهت تقویت وضعیت اخلاقی مدیران ورزشی می‌بایستی تمامی گویه‌ها و شایستگی‌ها بررسی و اجرایی گردد. نتایج تحقیق حاضر همچنین مشخص نمود که گویه‌های شناسایی شده در چهار دسته عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی بیرونی، عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی تقسیم بندی گردید. نتایج تحقیق حاضر همچنین نشان داد که عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی درونی، عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی، شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی را تبیین می‌نمایند. این مساله نشان می‌دهد که در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی نیازمند بهبود وضعیت عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی درونی، عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی می‌باشد. کالمسی و توزون (۲۰۱۷) در تحقیق خود پی بردند که شایستگی‌های اخلاقی تحت تاثیر عوامل محیطی و سازمانی می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کالمسی و توزون (۲۰۱۷) همخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد پویا بودن دانشکده‌های تربیت بدنی و ارتباطات نزدیک این دانشکده‌ها با جوامع سبب گردیده است تا در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی نیازمند به عوامل سازمانی و محیطی می‌باشد. رنگریز (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل به این نتیجه رسید که متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی) و مزیت رقابتی دارای بیشترین اندازه اثر هستند. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه‌ای، استرس (رابطه منفی) بهره‌وری و صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری و سخت‌کوشی دارای اندازه اثر پایینی هستند. رحیمی (۱۳۹۶) به این نتیجه رسید که اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها از یکسو با سن، سابقه کاری و جنسیت کارکنان مرتبط بوده و از سوی دیگر سبب

- overall the supply-chain. *The Business & Management Review*, 2015, 5.4: 269.
- Bourghani Farahani, S., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., Hemmati, A., Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case Study: Teachers of Physical Education in Tehran Secondary Schools), *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, Vol. 5, No.1(17), Spring 2018, Pp: 43-51. [Persian]
- Chonko, Lawrence B., and Shelby D. Hunt. "Reflections on ethical issues in marketing management: An empirical examination." *Journal of Global Scholars of Marketing Science* 28.1 (2018): 86-95.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Kalemci, R. Arzu, and Ipek Kalemci Tuzun. "Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles." *Journal of Business Ethics* (2017): 1-10. [Persian]
- Mohammadi, m., Parandin, s., Bahremand, p., Obstacles to using the principles of professional ethics in clinical settings from nurses' point of view Nursing Instructors of Kermanshah University of Medical Sciences, *The journal of Ethics and Culture in Nursing and Midwifery*, 2014, 2(2): 1-8. [Persian]
- Rajabipour A, Dehghani Firouzabady M. The relationship between Islamic work ethical with organizational commitment and nurses job satisfaction. *Bioethical Journal*; 2012, 6: 42-92. [Persian]
- Rahimi Pordanjani, T., Mohamadzadeh Ebrahimi, A., *Designing and Testing the Model of Precedents and Outcomes of Islamic Work Ethics*, *Medical Ethics Journal*, July 2017; 11(40): 39-51. [Persian]
- Ranghrez, H., Latifi ghlesh, S., *Consequences of Work Ethics in Organizations Using a Meta-Analysis Approach*, *The journal of Ethics in science and technology*, 2018, 13(2): 9-18. [Persian]
- افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می گردد. به کار بردن این نتایج هنگام استخدام کارکنان و آموزش اخلاق حرفه ای اسلامی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی توصیه می شود. همچنین اوچتر (۲۰۱۵) مشخص نمود که نگاه درون سازمانی و بیرون سازمانی در جهت بهبود شایستگی های اخلاقی ضروری می باشد. تقوی و سگالا (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که در جهت ارتقا شایستگی های اخلاقی می بایستی به عوامل بیرون سازمانی می باشد. با این توجه می توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اوچتر (۲۰۱۵) و همچنین تحقیقات تقوی و سگالا (۲۰۱۶) همخوان می باشد. در جهت بهبود شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی می بایستی همزمان به مسائل محیطی و سازمانی توجه نمود. به نظر می رسد در جهت ارتقا شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی نیازمند برنامه ریزی جامع در عرصه های مختلفی از جمله عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی درونی، عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی می باشد. از دیدگاه اسلام یک کارمند نیازمند برخوردار برخوردار از ویژگی های اخلاقی می باشد که بتواند در مدیریت خود اعمال نماید. مطابق با نظر اسلام، وظیفه دینی و وجدانی انسانی که مسئولیت را می پذیرد، این است که قدرت و توانایی روحی را در برابر تمایلات شخصی که با قلمرو کاری در تضاد است، بسنجد. اگر خود را انسان با اراده و پا بر جا و نشکن یافت، با توکل به عنایت الهی، این موقعیت سنگین را بپذیرد، در غیر این صورت در این وادی خطرناک گام نگذارد. این مساله سبب گردیده است تا شایستگی های اخلاقی از منظر اسلام، به عنوان یکی از ضروریات استاتید دانشگاه مشخص گردد. با توجه به اهمیت قدرت تحلیل و تفکر اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی، نیاز است تا در انتخاب آنان ضمن بررسی و تحلیل شایستگی های اخلاقی موجود، به جنبه های سازمانی و محیطی و همچنین درونی و بیرونی توجه لازم گردد.

References

AUCHTER, L. The "sumangali scheme" and the need for an integrative ethic management

- Souter, Michael J., et al. "Recommendations for the critical care management of devastating brain injury: prognostication, psychosocial, and ethical management." *Neurocritical Care* 23.1 (2015): 4-13.
- Tatari, E., Kouzehchian, H., Khatibzadeh, M., An Investigation of the Role of Work Ethics in Job Satisfaction in Physical Education Teachers, *Journal of sport management*, 2016, 8(3): 37-50. [Persian]
- Taghavi, Shiva, and Michael Segalla. "The Impact of Religious Beliefs and Cultural Identity on Work Ethic." *Academy of Management Proceedings*. Vol. 2016. No. 1. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2016.
-] Sabet, A., Feli, A., Tavkoli, A., Razaghi, S., Analysis of Organizational Variables Associated with Ethical Behavior of Employees, *The journal of Ethics in science and technology*, 2018, 13(2): 89-98. [Persian]
- Sadeghi, H., Khayat moghdam, S., Erfanin Khanzadeh, H., The Relationship between Information Security Management and Work Ethics, *The journal of Ethics in science and technology*, 2018, 13(2): 188-192. [Persian]
- Shadbad, M., Hassani, M., Ghasemzadeh Alishahi, A., The Role of Professional Ethics in Individual and Organizational Outcomes, *Medical Ethics Journal*, July 2017; 11(40): 53-62. [Persian]

Developing a Model of Ethical Competencies of the Faculty Members of Physical Education Schools with a Combined Design Approach

Abstract

The purpose of this study was to develop a model of moral competencies of faculty members of physical education schools. The research method was a two-stage exploratory combination of instrument making. Qualitative research method, qualitative case study and potential participants included 17 faculty members of physical education schools. The sampling approach was purposeful and the sampling method was key experts. Data collection continued until theoretical saturation was reached. The research tools of the interview were semi-structured and the content analysis in this section, two comprehensive themes of internal and external moral competence and four themes of organizational factors and environmental factors (internal) and organizational and environmental factors (external) and ninety-eight basic themes about competencies. The ethics of the faculty members of the Faculty of Physical Education of Iran was discovered. In the quantitative part, the research method was descriptive-survey and the statistical population studied is all faculty members of the faculties and groups of physical education and sports sciences of the national faculties. According to the latest statistics, there are 38 educational centers with a statistical population of 369, the number of which was calculated based on Cochran's formula of 189 people. The tool used in the quantitative section was a researcher-made scale based on a network of thematic sections. Quantitative analysis was performed by confirmatory factor analysis to determine the validity of the model. The results of the quantitative section using first- and second-order factor analysis showed that the model of moral competence of faculty members of physical education schools has structural validity. Also, environmental and organizational factors (internal and external) have a significant impact on the pattern of moral competence of faculty members of physical education schools. Therefore, due to the necessity of the model of moral competencies of the faculty members of physical education schools in Iran, it is recommended that issues related to environmental and organizational factors (internal and external) be considered by the authorities.

Keywords: Content analysis, organizational factors, organizational factors, moral competencies, physical education, faculty