



تدوین منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح

حسین زارعیان^{۱*}، مهرعلی باران چشمه^۲، محمود فاضل بخششی^۳ و نازنین راسخ^۴

۱- استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی (امین)

۳- استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

۴- استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۹/۱۱

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر، تدوین منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح بود.

روش شناسی: پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت، اکتشافی و به لحاظ روش جمع آوری داده‌ها، میدانی بود. جامعه آماری شامل، مدیران تربیت بدنی سازمان‌های نیروهای مسلح به تعداد (N=۵۶۰) نفر بوده که با توجه به جدول مورگان، تعداد (n=۲۳۴) نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه از طریق آزمون لاوشه (CVR=۰/۸۴) و پایایی آن از طریق آزمون آلفا کرونباخ ($\alpha = 0/83$) تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نشان داد که منشور اخلاقی در قالب ۶ عامل رفتار مبتنی بر قانون محوری، کار گروهی، صداقت گفتاری و عدالت رفتاری، مسئولیت مالی، رفتار حرفه‌ای و وظیفه شناسی قابل برآزش و تبیین است؛ همچنین تمامی عامل‌ها با مفهوم منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح، دارای رابطه مثبت و معنی داری بودند. **نتیجه‌گیری:** پیشنهاد می‌شود، مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح با توجه به شاخص‌های اخلاقی تدوین شده، در برخورد و رفتار حرفه‌ای با زیردستان و ارباب رجوع‌های سازمان ورزشی مربوطه کوشا باشند.

واژه‌های کلیدی: منشور اخلاقی، رفتار حرفه‌ای، وظیفه شناسی، مدیران تربیت بدنی، نیروهای مسلح.

مقدمه

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. به ویژه این‌که سازمان‌ها به لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت، درگیر مسایل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی هستند (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۶). از جمله ابزارهایی که سازمان می‌تواند از طریق آن‌ها، آرمان‌ها و اهداف اخلاقی خود را محقق سازد، منشور اخلاقی است که امروزه کاربرد وسیعی یافته است؛ لذا در جهت کمک به مدیران برای تصمیم‌گیری اخلاقی، به استانداردهای عینی غیر از قوانین عادی و مقررات دولتی نیاز است؛ اما به دلایلی، این منشورها بعضاً به شکلی نادرست تنظیم شده و ناموفق هستند. در جایی که صرفاً بر استانداردهای ذهنی مدیران تکیه شود، تصمیمات اخلاقی غیرقابل پیش‌بینی بوده، زمینه هرگونه خطای شناختی و ادراکی، توجیه‌گری و استفاده شخصی فراهم می‌شود (وود و رایمر^۱، ۲۰۰۳: ۵۷۱). از آنجایی که نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است، از این رو است که امروزه بحث اخلاقیات، یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاقیات در سازمان، به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیکی‌ها و بدی‌های سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود (میلر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰: ۶۰۲). منشور اخلاقی نیز، بر اساس اصول و رهنمودهای اخلاقی شکل گرفته است و در واقع ارزش‌های شغلی یک حرفه را نشان می‌دهد. اخلاق و قوانین حرفه‌ای به منظور ایجاد رفتاری بی طرفانه، شایسته و همراه با مسئولیت‌پذیری در افراد به وجود می‌آید تا هنگام تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، چارچوبی برای آن باشد. بدین ترتیب با بکارگیری نظامی اخلاقی، می‌توان بهترین تصمیمات را در کوتاه‌ترین زمان نسبت به یک اقدام رفتاری با ابعاد مختلف در آن مجموعه به نقد و بررسی در آورد. به عبارتی دیگر، منشور اخلاقی شامل، مجموعه ارزش‌هایی است که نسبت به دیگر ارزش‌ها برای سازمان، دارای اولویت بیشتری بوده، باید از سوی کارکنان و مدیران پیروی شوند. برخی از این ارزش‌ها همچون، صداقت، درستی، عمل به وعده، وفاداری، احترام، استقلال، حفظ اسرار، متانت، ادب، مدارا، ایمان و اعتقاد، پاسخگویی، کمال جویی، دلسوزی، ملاحظه دیگران را کردن، کمک، تقسیم منافع، مهربانی، عدالت و انصاف، بی طرفی، ثبات رأی، پایبندی به قانون و خدمت به اجتماع است. این منشور اخلاقی بیانیه‌ای حاوی، خط مشی‌ها، اصول و مقرراتی است که از طریق ضوابط یا کدهایی، رفتارها را هدایت می‌نماید (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶: ۴۵). امروزه منشورهای اخلاقی در بسیاری از سازمان‌ها در سراسر جهان مورد استفاده قرار گرفته، از جمله ابزارهایی هستند که سازمان‌ها می‌توانند از طریق آن‌ها، آرمان‌ها و اهداف اخلاقی خود را محقق سازند. عدم وجود مدل‌ها و اصول مدون اخلاقی و ارزشی موجب می‌شود تا هر فردی در سازمان بر اساس احساس وجدانی خود دست به عملی بزند که شاید از دیدگاه فردی او بهترین باشد، اما از نظر جامعه و سازمان و مصالح کلی نظام چندان خوشایند و مطلوب نباشد؛ همچنین منشور اخلاقی به فرد امکان می‌دهند تا تصمیمات صحیحی اتخاذ کنند و از ابهام و سردرگمی‌های یابند (ریچارد^۳، ۲۰۰۰: ۱۲).

در همین راستا، برخی از محققان معتقدند، منشور اخلاقی می‌تواند به صورت سندی مکتوب در سازمان‌ها وجود داشته باشد و در مواقع ضروری، افراد را در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌های سازمانی هدایت نماید (هارتوگ و ویستنلی^۴، ۲۰۰۷: ۴۳). این نکته که اساس وجود سیاست‌های اخلاقی در سازمان‌های بزرگ، داشتن منشور اخلاقی مکتوب است، مورد پذیرش همگان

1. Wood and Rimmer
 2. Miller
 3. Richard
 4. Hartog and Winstanley

است (وبلی^۱، ۲۰۰۳)، اما اگر منشور اخلاقی به طور کارآمد و کامل طراحی نشده باشد، به ناکارآمدی سیاست‌های اخلاقی می‌انجامد، زیرا ممکن است، منشور فقط به برخی از مباحث محدود مانند، تعارض منافع و استفاده از دارایی‌های سازمان بپردازد و به تعهدات و وظایف گسترده‌تر نسبت به تمامی ذینفعان سازمان نپرداخته باشد و تا حدودی مبهم باشد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴). فینگان و تریولت^۲ (۲۰۱۵)، به بررسی رابطه عدم تطابق ارزش‌های شخصی کارکنان با ارزش‌های منشور اخلاقی و موفقیت منشور پرداختند و دریافتند که هر چه ارزش‌های منشور با ارزش‌های افراد تطابق بیشتری داشته باشد، احتمال تاثیر گذاری منشور بیشتر شده، در نتیجه احتمال سرپیچی از آن کمتر می‌شود.

مطالعات انجام شده در حیطه علوم ورزشی و به خصوص مدیریت ورزشی، موید این مطلب است که انجام وظایف در سازمان های ورزشی نیز، بایستی همراه با سجایا و ارزش‌های اخلاقی باشد و رعایت اصول و معیارهای اخلاقی در محیط های ورزشی و سازمان‌ها بر همگان از جمله مدیران واجب است؛ اما مشاهده می‌شود، در عمل چندان به این صورت نبوده و متأسفانه برخی ناهنجاری‌هایی رفتاری، قانون شکنی، پرخاشگری، مشاجره و سایر موارد غیراخلاقی در محیط سازمان‌های ورزشی و حتی در رفتار مدیران روز به روز در حال افزایش است (پور سلطانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۸). فتاح پور مرنندی و همکاران (۲۰۱۳) با بررسی تأثیر آموزش‌های اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ورزشی نشان دادند، توجه به آموزش‌های اخلاقی برای مدیران ورزشی و تدوین کارگاه‌ها و دوره‌هایی با عنوان اخلاق کاربردی در ورزش ضروری به نظر می‌رسد. کلیموا و سماردوا^۳ (۲۰۱۳) نیز اذعان داشتند، به روزرسانی و اصلاح اصول اخلاق حرفه‌ای برای اساتید و فارغ التحصیلان ورزشی که در آینده صاحب حرفه هستند، نه تنها به عنوان یک دانش و مهارت، بلکه به عنوان یک فعالیت ارتباطی و یک ارزش اجتماعی محسوب می‌شود. کالتگن^۴ (۲۰۰۳) از منظری دیگر معتقد است که امروزه انتظارات رفتاری از مشاغل رو به افزایش است. به علاوه اعضای سازمان‌ها، به طور فزاینده‌ای در جستجوی تعریفی از زمینه‌های اخلاق حرفه‌ای در عملکرد خود هستند. حاتمی و خوزانی (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس بیان می‌دارند که یکی از دل مشغولی‌های عمده سازمان‌ها از جمله سازمان‌های نظامی، لزوم توجه کارکنان آنان به منشور اخلاقی است؛ زیرا منشور اخلاقی، تعهد نامه‌ای است که در حفظ و تعالی مستمر روحیه، منزلت و انسجام کارکنان از یک سو و رضایت عامه مردم از خدمات پلیس از سوی دیگر، دارای اهمیت است. این محققان معتقدند، در تدوین منشورهای اخلاقی ویژه کارکنان بخش‌های مختلف نیروهای مسلح، بیشتر به وظایف کاری افراد توجه شده، وظایف اخلاقی مدنظر قرار نگرفته است. در نهایت فرآیند تدوین منشور اخلاقی را بدین شرح بیان می‌کنند: ۱. تقسیم سازمان پلیس برحسب مأموریت‌های تخصصی ۲. تشکیل کارگاه‌های تدوین منشور اخلاقی ۳. تعیین مسئولیت اخلاقی هر حوزه ۴. تعیین وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی جامعه ۵. اطلاع رسانی منشور اخلاقی تدوین شده. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۲) نیز، طی تحقیقی اقدام به طراحی و تدوین نظام نامه اخلاقی اعضای هیات علمی گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران نموده، نظام نامه‌ای را در قالب ۶ عامل، فعالیت‌های گروهی، صداقت گفتاری و رفتاری، وظیفه شناسی، رفتار حرفه‌ای، تعهد علمی- پژوهشی و مسئولیت مالی به همراه ۲۸ شاخص تدوین کردند. در کشور ما در سال ۱۳۸۱ با ابلاغ طرح تکریم ارباب رجوع از طرف سازمان مدیریت و برنامه ریزی، تهیه منشور اخلاقی به عنوان یکی از برنامه‌های طرح تکریم مورد توجه سازمان‌های دولتی و حتی خصوصی قرار گرفت. در همین راستا، ستاد کل نیروهای مسلح نیز طی دستورالعملی، کلیه رده‌ها را ملزم به تهیه منشور اخلاقی ویژه کارکنان کرده است (کریمی، ۱۳۸۶: ۷).

1. Webely

2. Finegan and Theriault

3. Klimova and Semardova

4. Kultgen

سازمان تربیت بدنی نیروهای مسلح نیز، در جهت پیاده‌سازی رفتار اخلاقی و اصول و قوانین مبتنی بر اخلاق نظامی و ورزشی، اقدام به تدوین منشوری اخلاقی ویژه مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح نموده است.

روش‌شناسی

هدف تحقیق حاضر، تدوین منشور اخلاقی مدیران تربیت‌بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت از نوع اکتشافی و به لحاظ روش جمع‌آوری میدانی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل، مدیران تربیت بدنی سازمان‌های نیروهای مسلح، اعم از مدیران تربیت بدنی نیروهای زمینی، هوایی و دریایی، فرماندهی پدافند هوایی، هوافضا، بسیج و قدس، مدیران تربیت‌بدنی سپاه‌های استانی، فرماندهی انتظامی استان‌های ناجا، مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های افسری و مراکز آموزشی درجه داری و مسئولین هیات‌های ورزشی نیروهای مسلح به تعداد (N=۵۶۰) نفر بود. با توجه به جدول مورگان تعداد (n=۲۳۴) نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری تعیین گردیدند. پس از توزیع پرسشنامه تحقیق حاضر، تعداد (n=۱۸۵) پرسشنامه (پرسشنامه‌های عودت داده شده و نیز پرسشنامه‌های قابل بهره‌برداری)، مورد بررسی و تحلیل نهایی قرار گرفت. پرسشنامه‌های مورد بررسی، مربوط به مدیران تربیت بدنی نیروهای زمینی، هوایی و دریایی (۱۲ نفر)، فرماندهی پدافند هوایی (۱۰ نفر)، هوافضا (۸ نفر)، بسیج (۱۵ نفر)، قدس (۵ نفر)، مدیران تربیت‌بدنی سپاه‌های استانی (۵۴ نفر)، فرماندهی انتظامی استان‌های ناجا (۳۲ نفر)، مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های افسری (۲۱ نفر) و مراکز آموزشی درجه داری (۱۱ نفر) و مسئولین هیات‌های ورزشی نیروهای مسلح (۱۷ نفر) بود. در مرحله نخست از طریق مطالعاتی کتابخانه‌ای و نیز با تشکیل جلسات شورای راهبردی ورزش نیروهای مسلح در خصوص تدوین منشور اخلاقی ویژه مدیران سازمان‌های ورزشی نیروهای مسلح، اهم گویه‌های پرسشنامه منشور اخلاقی تعیین و به اجماع نظر اعضا شورا رسید. لازم به ذکر است، اعضا شورای راهبردی شامل، ۹ نفر از مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح (رییس و معاون سازمان تربیت بدنی نیروهای مسلح، روسای تربیت بدنی نیروهای زمینی، هوایی و دریایی، فرماندهی پدافند هوایی و هوافضا ارتش و سپاه پاسداران به همراه یک نماینده از سازمان تربیت بدنی بسیج) بوده که در فرآیند تدوین گویه‌ها و تحلیل محتوای پرسشنامه و نیز تسریع در فرآیند توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها همکاری داشتند. سپس در مرحله بعد، برای بررسی روایی پرسشنامه، از روش روایی سنجی لاوشه^۱ استفاده شد. روش روایی سنجی لاوشه، روشی است که به بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها قبل از توزیع آن می‌پردازد و دارای دامنه امتیاز (۰ تا +۱) است. بدین ترتیب که پرسشنامه‌ها نخست در اختیار ۱۱ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی و نیروهای مسلح قرار گرفت و از آنها خواسته شد، تا نظرات خود در خصوص هر یک از سوالات بیان نمایند. سپس پاسخ اعضا به سه صورت ضروری، ضروری، اما غیر مفید و غیر ضروری کدگذاری شدند. در روش لاوشه سوالاتی که از دیدگاه صاحب نظران ضروری است، مورد اهمیت قرار گرفته، ملاک بررسی روایی محتوایی قرار می‌گیرند. نحوه کمی سازی نظرات متخصصان ورزشی با استفاده از فرمول (۱) صورت گرفت:

$$CVR = \frac{ne - n/2}{n/2}$$

فرمول ۱- نحوه محاسبه ضریب نسبی محتوا

ne = تعدادی از متخصصان است که آن بعد یا سوال را ضروری دانستند.

n/2 = تعداد کل متخصصان تقسیم بر عدد دو

در صورتی که نتایج روش لاوشه از (۰/۸) بالاتر باشد، روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید بوده می‌توان آن را بین آزمودنی‌ها توزیع نمود. در نهایت روایی محتوایی پرسشنامه (CVR^۲=۰/۸۴) تایید شد. پایایی پرسشنامه نیز پس از انجام مطالعه مقدماتی

1. Lawshe

2. Ratio Content Validity

روی ۳۰ نفر از نمونه آماری تحقیق و با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ ($\alpha = 0/83$) به دست آمد. به منظور توصیف آماری داده-ها، از شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. برای تعیین عامل‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی، برای تأیید مدل رابطه سؤالات با عامل‌ها و عامل‌ها با مفهوم منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. تمامی تحلیل‌های فوق با بهره‌گیری از نرم افزارهای اسپس اس اس^۱ نسخه ۱۸ و لیزرل^۲ نسخه ۸/۵ در سطح معنی‌داری ($\alpha = 0/05$) انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج تحقیق حاضر نشان داد، حداقل و حداکثر سن مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح به ترتیب، ۲۲ و ۵۸ سال بوده، میانگین و انحراف استاندارد سن آنان به ترتیب $(39/59 \pm 6/79)$ بود. ۸۲ درصد (۱۵۶ نفر) مدیران مرد و ۱۸ درصد (۳۳ نفر) مدیران زن بودند. ۵ درصد (۱۰ نفر) از مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح دیپلم، ۱۲ درصد (۲۳ نفر) کاردانی، ۵۷ درصد (۱۰۷ نفر) کارشناسی و ۲۶ درصد (۴۹ نفر) کارشناسی ارشد و بالاتر بودند؛ همچنین حداقل و حداکثر سابقه خدمت مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح به ترتیب، ۱ و ۳۵ سال بوده، میانگین و انحراف استاندارد سابقه خدمت به ترتیب $(17/69 \pm 7/18)$ بود. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نیز نشان داد که توزیع داده‌های مفهوم منشور اخلاقی ($Z = 0/77$ و $P = 0/89$) طبیعی بود. جدول (۱)، میانگین و انحراف استاندارد سؤالات را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول (۱)، بالاترین میانگین مربوط به سوال ۱ و پایین‌ترین میانگین، مربوط به سوال ۱۷ است.

1. SPSS v. 18
2. Lisrel v. 8.5

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد سؤالات

شماره سؤال	سؤال	میانگین	انحراف استاندارد
۱	رهنمودهای مقام معظم رهبری را سرلوحه کار خود قرار داده، در امور اجرایی از منویات ایشان بهره گیرند.	۴/۸۹	۰/۷۵
۱۰	جهت افزایش توانمندی‌های کارکنان حوزه تربیت بدنی نیروهای مسلح از طریق انتقال تجارب و برگزاری دوره‌های آموزشی تلاش نمایند.	۴/۸۶	۰/۸۲
۲	به تدوین قوانین و مقررات کارآمد در سازمان‌های ورزشی مبادرت ورزند.	۴/۸۳	۰/۷۴
۱۵	در تکریم ارباب رجوع بخش تربیت بدنی و حفظ حرمت و شخصیت آنان کوشا باشند.	۴/۸۳	۰/۶۶
۳۳	بر رعایت سلسله مراتب اداری، اطاعت پذیری و انجام به موقع دستورات مافوق اهتمام ورزند.	۴/۸۱	۰/۸۳
۱۲	در رفتار و گفتار خود صداقت و راستگویی را رعایت کنند.	۴/۷۹	۰/۷۴
۸	در انجام بهینه وظایف شغلی و سازمانی با همکاران خود مشورت و همفکری نمایند.	۴/۷۵	۰/۷۷
۷	با افراد و سازمان‌های خارج از نیروهای مسلح که مرتبط با تربیت بدنی هستند، همکاری و تعامل داشته باشند.	۴/۶۷	۰/۸۹
۳	قانون مداری را در فرهنگ حاکم سازمان ورزشی خود عملیاتی کنند.	۴/۶۶	۰/۸۱
۱۶	خوشرویی و خوش برخوردی را در مواجهه با ارباب رجوع بخش تربیت بدنی (ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و...) ملاک قرار دهند.	۴/۶۶	۰/۷۲
۲۱	بر افزایش بهره‌وری، اصلاح الگوی مصرف، صرفه جویی و استفاده بهینه از امکانات و تجهیزات ورزشی تاکید نمایند.	۴/۶۶	۰/۷۱
۲۷	منافع سازمان و نظام را بر منافع شخصی خود مقدم دارند.	۴/۶۶	۰/۹۰
۲۰	در استفاده مناسب از زمان، دارایی، تجهیزات و بودجه تربیت بدنی نیروهای مسلح احساس مسئولیت کنند.	۴/۶۲	۰/۸۵
۳۴	از ارائه گزارشات خلاف واقع به مافوق خودداری نمایند.	۴/۵۶	۰/۷۸
۹	زمینه‌های گسترش روحیه ابتکار، خلاقیت و نوآوری کارکنان حوزه تربیت بدنی را فراهم آورند.	۴/۵۴	۰/۹۱
۲۲	در حفظ اسرار طبقه بندی شده سازمانی و نظامی کوشا باشند.	۴/۴۵	۰/۸۳
۲۵	هرگونه تشویق و پاداشی را براساس شایستگی و عملکرد مناسب کادر ورزشی و همکاران اعطا نمایند.	۴/۳۹	۰/۶۸
۳۰	به نظم و آراستگی ظاهری و استفاده از پوشش مناسب با عرف فرهنگی نیروهای مسلح و جامعه در محل کار توجه کنند.	۴/۳۶	۰/۵۸
۲۹	نسبت به تصمیم‌ها و رفتارهای خود پاسخگو و مسئولیت‌پذیر باشند.	۴/۳۴	۰/۷۰
۱۳	هنگام مواجهه با انتقاد جامعه ورزشی صبر و بردباری پیشه کنند.	۴/۲۳	۰/۷۴
۲۸	از بروز زمینه‌های فساد (مالی، اداری، امنیتی، و...) در سازمان ورزشی جلوگیری نمایند.	۴/۱۷	۰/۸۳
۳۱	نظم و ترتیب در انجام وظایف و حضور در محل کار را مورد توجه قرار دهند و این روحیه را در دیگران تقویت کنند.	۴/۱۰	۰/۶۷
۴	ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و همکاران را در پیروی از قوانین و مقررات تشویق و راهنمایی کنند.	۴/۰۹	۰/۷۰
۲۳	از افشای اسرار و اطلاعات محرمانه ارباب رجوع (ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و...) بپرهیزند.	۴/۰۸	۰/۷۲
۱۱	عدالت و انصاف را در برخورد با همکاران و زیر دستان ملاک قرار دهند.	۴/۰۷	۰/۷۳
۲۴	از دریافت پاداش و هدیه از جانب دیگران که در تصمیمات حرفه ایشان تأثیر دارد، خودداری کنند.	۴/۰۶	۰/۵۷
۳۷	مشکلات و شکایات ارباب رجوع (ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و...) را رسیدگی و پیگیری نمایند.	۴/۰۶	۰/۷۹
۵	در انجام کارها صمیمیت، یکرنگی و تعاون اسلامی را رعایت کنند.	۴/۰۵	۰/۸۶
۳۲	در بکارگیری نیروهای متعهد، متخصص و شایسته در بخش‌های مختلف ورزش نیروهای مسلح اهتمام ورزند.	۴/۰۲	۰/۵۷
۱۴	از شایعه سازی و تهمت، غیبت، خبرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد میان همکاران بخش تربیت بدنی نیروهای مسلح را تضعیف می‌کند، خودداری نمایند.	۴/۰۱	۰/۷۱
۳۶	در شناسایی و رفع نیازهای تیم‌های ورزشی و همکاران سازمانی تلاش نمایند.	۳/۹۸	۰/۷۶
۱۸	از دارایی‌ها و منابع نظامی و بیت‌المال برای رسیدن به اهداف شخصی و مالی خود استفاده نکنند.	۳/۹۵	۰/۷۴
۲۶	از اعمال تبعیض نسبت به کادر ورزشی و همکاران به دلایل نژادی، مذهبی، جنسیتی، قومی، ملی گرایانه، وضعیت جسمی فرد و... خودداری کنند.	۳/۹۲	۰/۷۵
۱۹	تصمیمات مالی مناسبی در گروه اتخاذ نمایند، به گونه‌ای که منافع سایر بخش‌های مرتبط با تربیت بدنی نیروهای مسلح را مدنظر قرار دهند.	۳/۹۰	۰/۷۰
۳۵	در استفاده از منابع و امکانات موجود ورزشی نیروهای مسلح امانت داری را رعایت کنند.	۳/۷۳	۰/۷۹
۶	با دیگر مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح مشورت و همکاری داشته، از روش‌های گروهی که موجب رشد و پیشرفت ورزش نیروهای مسلح می‌شود، استفاده و حمایت کنند.	۳/۴۶	۰/۹۴
۱۷	بین آنچه می‌گویند (گفتار)، با آنچه عمل می‌کنند (رفتار) تطابق وجود داشته باشد.	۲/۵۳	۰/۷۷

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که تمامی پیش فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی رعایت شده است. در مرحله بعد با استفاده از چرخش واریماکس و با قرار دادن بار عاملی مینا به میزان ۰/۵، تعداد ۶ عامل شناسایی گردید. لازم به ذکر است، از ۳۷ گویه، گویه شماره ۱۷ به دلیل پایین بودن بار عاملی (۰/۲۸۷) از بار عاملی مینا (۰/۵) از تحلیل حذف شد.

جدول ۲- نتایج آزمون بارتلت و کیسر - می‌یر و اوکلین

مقدار	آزمون
۰/۹۰۷	مقدار کیسر - می‌یر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)
۴۱۹۵/۰۳۱	آزمون کرویت بارتلت
۶۳۰	مقدار مجذور کای
۰/۰۰۱	درجه آزادی
	سطح معناداری

نتایج تحلیل عاملی ارایه شده در جدول (۳) نشان می‌دهد که درصدهای واریانس برای عامل رفتار مبتنی بر قانون محوری برابر با (۲۰/۶۱۰)، برای عامل کار گروهی برابر با (۱۰/۷۵۷)، برای عامل صداقت گفتاری و عدالت رفتاری برابر با (۱۰/۲۳۲)، برای عامل مسئولیت مالی برابر با (۸/۴۵۵)، برای عامل رفتار حرفه‌ای برابر با (۷/۲۹۹) و برای عامل وظیفه شناسی برابر با (۴/۷۶۴) است. نتایج بار عاملی سوالات نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سوالات در حد قابل قبول بود.

جدول ۳- تحلیل عاملی مولفه‌های اصلی

عامل ها						شماره سوال
وظیفه شناسی	رفتار حرفه‌ای	مسئولیت مالی	صداقت گفتاری و عدالت رفتاری	کار گروهی	رفتار مبتنی بر قانون محوری	
					۰/۷۲۳	۱
					۰/۵۰۶	۲
					۰/۷۳۲	۳
					۰/۶۵۸	۴
					۰/۴۸۹	۵
				۰/۷۸۹		۶
				۰/۶۷۴		۷
				۰/۵۴۳		۸
				۰/۶۹۲		۱۰
			۰/۵۵۲			۱۱
			۰/۴۱۶			۱۲
			۰/۶۳۸			۱۳
			۰/۵۳۹			۱۴
			۰/۴۵۹			۱۵
			۰/۴۷۳			۱۶
			۰/۶۴۳			۳۷
		۰/۴۸۴				۱۸
		۰/۴۷۳				۱۹
		۰/۶۶۰				۲۰
		۰/۶۷۹				۲۱
۰/۶۲۰						۹
۰/۴۳۵						۲۲
۰/۶۴۴						۲۳
۰/۷۵۳						۲۴
۰/۵۹۶						۲۵
۰/۷۰۲						۲۶
۰/۷۱۰						۲۷
۰/۸۲۷						۲۸
۰/۷۰۱						۲۹
۰/۵۸۱						۳۰
۰/۵۴۶						۳۱
۰/۶۸۲						۳۲
۰/۵۶۷						۳۳
۰/۶۸۴						۳۴
۰/۶۱۸						۳۵
۰/۵۶۲						۳۶
۴/۷۶۴	۷/۲۹۹	۸/۴۵۵	۱۰/۲۳۲	۱۰/۷۵۷	۲۰/۶۱۰	درصد واریانس
			۶۲/۱۱۸			درصد واریانس تجمعی

جدول (۴)، واریانس عامل‌ها و درصد واریانس تجمعی آن‌ها را نشان می‌دهد. توان پیشگویی این مدل بر اساس مجموع واریانس عامل‌ها، برابر با ۶۲/۱۱۸ درصد است.

جدول ۴- نتایج بررسی سهم واریانس هر یک از عامل‌ها در مدل ۶ عاملی منشور اخلاقی

شماره عامل	نام عامل	مربعات بارهای استخراج شده		
		واریانس کل	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	رفتار مبتنی بر قانون محوری	۷/۴۲۰	۲۰/۶۱۰	۲۰/۶۱۰
۲	کار گروهی	۳/۸۷۳	۱۰/۷۵۷	۳۱/۳۶۸
۳	صداقت گفتاری و عدالت رفتاری	۳/۶۸۳	۱۰/۲۳۲	۴۱/۶۰۰
۴	مسئولیت مالی	۳/۰۴۴	۸/۴۵۵	۵۰/۰۵۵
۵	رفتار حرفه‌ای	۲/۶۲۸	۷/۲۹۹	۵۷/۳۵۴
۶	وظیفه شناسی	۱/۷۱۵	۴/۷۶۴	۶۲/۱۱۸

همان‌طوری که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود، بالاترین میانگین مربوط به عامل رفتار مبتنی بر قانون محوری است و پایین‌ترین میانگین، هم مربوط به عامل مسئولیت مالی است.

جدول ۵- میانگین و انحراف استاندارد عامل‌های منشور اخلاقی

شماره عامل	عامل	میانگین	انحراف استاندارد
۱	رفتار مبتنی بر قانون محوری	۴/۵۹	۰/۵۵
۲	کار گروهی	۴/۲۶	۰/۴۸
۳	صداقت گفتاری و عدالت رفتاری	۴/۴۲	۰/۵۶
۴	مسئولیت مالی	۴/۰۶	۰/۶۴
۵	رفتار حرفه‌ای	۴/۱۲	۰/۳۹
۶	وظیفه شناسی	۴/۲۳	۰/۴۶

با بررسی جدول (۶)، مشخص می‌شود که بین تمامی گویه‌ها با هر یک عامل‌ها رابطه وجود دارد.

جدول ۶- ارتباط بین شاخص‌ها و عامل‌های منشور اخلاقی

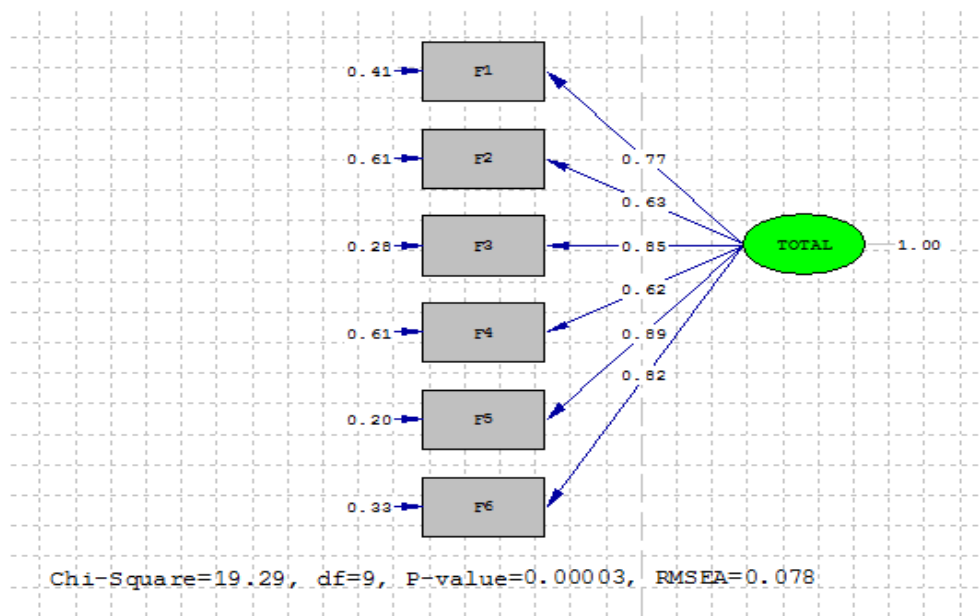
سؤال	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	مقدار تی	نتیجه
سؤال ۱	عامل اول (رفتار مبتنی بر قانون محوری)	۰/۶۸	۰/۵۱	۱۰/۷۸	تأیید
سؤال ۲		۰/۵۳	۰/۳۳	۸/۱۹	تأیید
سؤال ۳		۰/۸۸	۰/۶۶	۱۲/۸۸	تأیید
سؤال ۴		۰/۸۱	۰/۵۷	۱۱/۵۲	تأیید
سؤال ۵		۰/۷۱	۰/۵۰	۱۰/۰۸	تأیید
سؤال ۶	عامل دوم (کار گروهی)	۰/۴۱	۰/۱۷	۵/۴۳	تأیید
سؤال ۷		۰/۳۵	۰/۱۴	۴/۸۷	تأیید
سؤال ۸		۰/۵۵	۰/۳۳	۷/۸۸	تأیید
سؤال ۱۰		۰/۴۰	۰/۲۳	۶/۳۶	تأیید
سؤال ۱۱	عامل سوم (صداقت گفتاری و عدالت رفتاری)	۰/۷۱	۰/۴۸	۱۰/۴۹	تأیید
سؤال ۱۲		۰/۶۱	۰/۴۳	۹/۷۸	تأیید
سؤال ۱۳		۰/۳۵	۰/۱۶	۵/۵۴	تأیید
سؤال ۱۴		۰/۹۲	۰/۷۳	۱۴/۲۳	تأیید
سؤال ۱۵		۰/۷۳	۰/۵۴	۱۱/۳۳	تأیید
سؤال ۱۶		۰/۵۵	۰/۳۵	۸/۶۴	تأیید
سؤال ۳۷		۰/۴۲	۰/۱۷	۵/۷۰	تأیید
سؤال ۱۸	عامل چهارم (مسئولیت مالی)	۰/۶۶	۰/۴۹	۹/۷۸	تأیید
سؤال ۱۹		۰/۶۳	۰/۵۴	۱۰/۳۰	تأیید
سؤال ۲۰		۰/۵۲	۰/۳۲	۷/۶۲	تأیید
سؤال ۲۱		۰/۳۴	۰/۱۴	۴/۸۴	تأیید
سؤال ۹	عامل پنجم (رفتار حرفه‌ای)	۰/۶۰	۰/۲۵	۶/۶۴	تأیید
سؤال ۲۲		۰/۵۹	۰/۳۶	۸/۹۱	تأیید
سؤال ۲۳		۰/۳۴	۰/۱۷	۵/۷۶	تأیید
سؤال ۲۴		۰/۶۹	۰/۴۶	۱۰/۲۸	تأیید
سؤال ۲۵		۰/۶۷	۰/۴۴	۱۰/۰۹	تأیید
سؤال ۲۶		۰/۷۹	۰/۶۲	۱۲/۷۷	تأیید
سؤال ۲۷		۰/۹۲	۰/۵۷	۱۲/۰۳	تأیید
سؤال ۲۸		۰/۹۵	۰/۷۴	۱۴/۶۳	تأیید
سؤال ۲۹		۰/۷۹	۰/۶۰	۱۲/۴۷	تأیید
سؤال ۳۰		۰/۶۱	۰/۴۳	۹/۹۰	تأیید
سؤال ۳۱		۰/۶۲	۰/۴۸	۱۰/۶۱	تأیید
سؤال ۳۲	عامل ششم (وظیفه شناسی)	۰/۶۴	۰/۲۹	۷/۶۰	تأیید
سؤال ۳۳		۰/۷۷	۰/۵۴	۱۱/۳۸	تأیید
سؤال ۳۴		۰/۹۱	۰/۸۲	۱۵/۶۳	تأیید
سؤال ۳۵		۰/۸۳	۰/۶۶	۱۳/۲۳	تأیید
سؤال ۳۶		۰/۴۶	۰/۲۷	۷/۳۸	تأیید

با توجه به جدول (۷)، از ۹ شاخص ذکر شده برای آزمون خوبی برازش، ۱ شاخص نامناسب بود، ۸ شاخص تناسب را تأیید کرد؛ بنابراین مدل از لحاظ شاخص‌های برازش، مناسب است.

جدول ۷- نتایج آزمون خوبی برازش تناسب مجموعه داده‌های مدل منشور اخلاقی

شاخص	ملاک	مقدار بدست آمده	نتیجه
نسبت χ^2 به df	زیر ۳	۲/۱۴	تایید
RMSEA ^۱	زیر ۰/۰۸	۰/۰۷۸	تایید
GFI ^۲	بالای ۰/۹۰	۰/۸۳	عدم تایید
AGFI ^۳	بالای ۰/۹۰	۰/۹۴	تایید
NFI ^۴	بالای ۰/۹۰	۰/۹۳	تایید
NNFI ^۵	بالای ۰/۹۰	۰/۹۲	تایید
CFI ^۶	بالای ۰/۹۰	۰/۹۳	تایید
IFI ^۷	بالای ۰/۹۰	۰/۹۳	تایید
RFI ^۸	بالای ۰/۹۰	۰/۹۱	تایید
PNFI ^۹	بالای ۰/۹۰	۰/۹۲	تایید

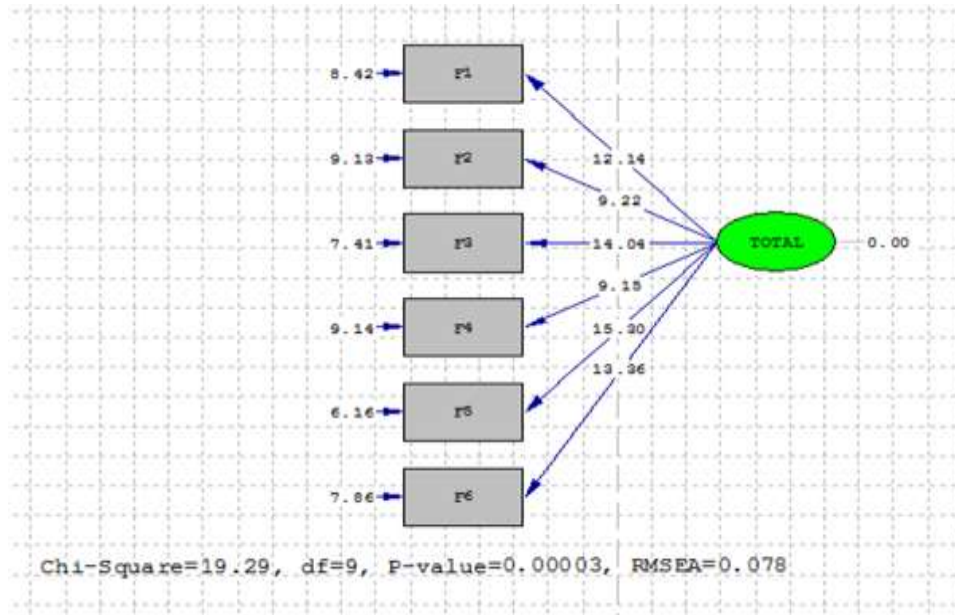
نتایج شکل (۱) نشان می‌دهد، بار عاملی استاندارد شده عامل رفتار مبتنی بر قانون محوری (F1) برابر با (۰/۷۷)، عامل کار گروهی (F2) برابر با (۰/۶۳)، عامل صداقت گفتاری و عدالت رفتاری (F3) برابر با (۰/۸۵)، عامل مسئولیت مالی (F4) برابر با (۰/۶۲)، عامل رفتار حرفه‌ای (F5) برابر با (۰/۸۹) و عامل وظیفه شناسی (F6) برابر با (۰/۸۲) بود.



شکل ۱- مدل کلی منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح در حالت استاندارد

1. Root mean square Error of Approximation
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Normed Fit Index
5. Non-Normed Fit Index
6. Comparative Fit Index
7. Incremental Fit Index
8. Relative Fit Index
9. Parsimony Normed Fit Index

نتایج شکل (۲) نشان می‌دهد، حالت معنی‌داری عامل رفتار مبتنی بر قانون محوری (F1) برابر با $(T=۱۲/۱۴)$ ، عامل کار گروهی (F2) برابر با $(T=۹/۲۲)$ ، عامل صداقت گفتاری و عدالت رفتاری (F3) برابر با $(T=۱۴/۰۴)$ ، عامل مسئولیت مالی (F4) برابر با $(T=۹/۱۵)$ ، عامل رفتار حرفه‌ای (F5) برابر با $(T=۱۵/۳۰)$ و عامل وظیفه شناسی (F6) برابر با $(T=۱۳/۳۶)$ بود.



شکل ۲- مدل کلی منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح در حالت معناداری

با توجه به نتایج شکل (۳)، منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح با ۶ عامل رفتار مبتنی بر قانون محوری (۵ شاخص)، کار گروهی (۴ شاخص)، صداقت گفتاری و عدالت رفتاری (۷ شاخص)، مسئولیت مالی (۴ شاخص)، رفتار حرفه‌ای (۱۲ شاخص) و وظیفه شناسی (۴ شاخص) تدوین گردید.



شکل ۳- منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح ج.ا.ا

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، از مهم‌ترین ارکان محیط داخلی سازمان‌های نظامی محسوب می‌شوند؛ زیرا بخشی از رسالت سازمان‌های نظامی و سیاست کلی مبتنی بر رشد جسمی، فکری و روحی نیروهای مسلح توسط آنان محقق می‌شود. مدیران تربیت بدنی علاوه بر تقویت و پرورش جسم و روح ورزشکاران، در پروراندن و فعلیت بخشیدن به استعدادها و نهفته کارکنان نقش به‌سزایی دارند. آنان در رشد اخلاقی ورزشکاران نظامی، الگویی تاثیر گذار هستند و از این‌رو دارای تکالیف اخلاقی مشخص هستند. مدیران، راهنمای ورزشکاران و الگوی آنان هستند؛ لذا قبل از تعلیم باید به فضایل اخلاقی آراسته و به اصول اخلاقی در فرآیند انتقال دانش، پای‌بند باشد. از این رو مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح باید کاربرد اصول و نظریه‌های اخلاقی مرتبط با ورزش و فعالیت‌های بدنی را در برنامه‌ریزی‌ها، برگزاری مسابقات، تربیت ورزشکاران و به طور کلی محیط‌های نظامی لازم و اجرایی نمایند. یکی از این روش‌های عملیاتی نمودن اخلاق در سازمان‌های نظامی، طراحی و تدوین منشور اخلاقی است. هارتوگ و ویستلی (۲۰۰۷) نیز معتقدند، نظام‌نامه اخلاقی به صورت سندی مکتوب در سازمان‌ها و محیط‌های نظامی وجود دارند و در مواقع ضروری، افراد را در تصمیم‌گیری‌ها و هدف گذاری‌های سازمانی هدایت می‌کنند. چنین اسنادی، تعهد اخلاقی را برای افراد سازمان ایجاد کرده، مشخص می‌کند، آن‌ها چرا آن جا هستند و چه انتظاری از آن‌ها در گروه وجود دارد. این اصول باید واضح و روشن بوده، با واقعیت موجود ورزش کشور و قوانین نیروهای مسلح مطابقت داشته باشد. در غیر این صورت، یادگیری آن‌ها صرفاً جنبه نظری داشته، تغییری در رفتار و برنامه‌های اجرایی به وجود نخواهند آورد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بار عاملی تمامی گویه‌ها با هر یک عامل‌های منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح، در حد مطلوبی قرار داشت؛ همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین رفتار مبتنی بر قانون محوری با منشور اخلاقی، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. براساس نظر وود و ریمر (۲۰۰۳)، قوانین اخلاقی بیان‌هایی از هنجارها و باورهای سازمانی هستند. در واقع یکی از ابزارهای سازمانی برای تحقق اخلاق حرفه‌ای، تدوین، قانونمند کردن هنجارها، آموزش و نظارت بر پیروی افراد از کدهای رفتاری و اخلاقی است. ریبولد و همکاران (۲۰۰۸)، در تحقیقی به اخلاق حرفه‌ای و ارزش آن پرداخته و معتقدند، قوانین و استانداردهای اخلاقی، فرد را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می‌کنند؛ بنابراین اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر قانون محوری، آیینی برای حفظ تشخیص حرفه‌ای و انجام رفتار مطلوب در محل کار است. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات وود و ریمر (۲۰۰۳) و ریبولد و همکاران (۲۰۰۸)، هم‌راستا است. از جمله گویه‌های مولفه رفتار مبتنی بر قانون محوری، می‌توان به سرلوحه قراردادن رهنمودهای مقام معظم رهبری و بهره‌گیری از منویات ایشان در امور اجرایی اشاره کرد که دارای بالاترین میانگین در بین تمامی گویه‌ها بود؛ همچنین مبادرت به تدوین قوانین و مقررات کارآمد در سازمان‌های ورزشی، عملیاتی کردن قانون‌مداری در فرهنگ حاکم سازمان ورزشی خود و تشویق و راهنمایی ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و همکاران در پیروی از قوانین و مقررات، از دیگر شاخص‌های رفتار مبتنی بر قانون محوری بود.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین عامل کار گروهی با منشور اخلاقی، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی ۲۸ مولفه جهت طراحی نظام نامه اخلاقی شناسایی و تدوین نمودند که برخی از آنها شامل: رعایت صمیمیت، بکرنگی و تعاون اسلامی در انجام کارهای گروهی، رعایت گشاده‌رویی و مهرورزی در رفتارهای فردی و جمعی خود و حفظ حریم شخصی و آزادی افراد در کارهای گروهی، از جمله شاخص‌های مولفه فعالیت گروهی بود. سای و هوانگ (۲۰۰۸) معتقد است که باید از بیانیه ماموریت سازمان برای هدایت کارکنان و ارتقاء قابلیت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان استفاده شود تا عملکرد و فعالیت جمعی و رفتار آنان در راستای تحقق اهداف سازمانی قرار گیرد. نتایج تحقیق حاضر، با تحقیقات پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، هارتوگ و ویستلی (۲۰۰۷) و سای و هوانگ (۲۰۰۸) همخوان می‌باشند. از جمله

گویه‌های مورد بررسی در عامل کارگروهی، می‌توان به تلاش در جهت افزایش توانمندی‌های کارکنان حوزه تربیت بدنی نیروهای مسلح از طریق انتقال تجارب و برگزاری دوره‌های آموزشی اشاره نموده که از بالاترین میانگین در بین گویه‌های عامل مذکور برخوردار بوده، گویه‌های مشورت و همفکری در انجام بهینه وظایف شغلی و سازمانی با همکاران خود، در رده‌های بعدی قرار داشتند.

نتایج حاکی از آن بود که بین عامل صداقت گفتاری و عدالت رفتاری با منشور اخلاقی، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. الوانی و رحمتی (۱۳۸۶) مطالعه‌ای با عنوان فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان انجام داده، نشان دادند که مدیر بایستی با کمال خوشرویی از ارباب رجوع استقبال و پس از انجام دادن کار او را بدرقه نماید؛ همچنین اخلاق مناسب اسلامی و اداری را در خصوص همکاران و ارباب رجوع رعایت کنند. پترسون (۲۰۱۲) اظهار داشتند که اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات الوانی و رحمتی (۱۳۸۶)، کوک و داویدسون (۲۰۰۳) و ریبولد و همکاران (۲۰۰۸) هم‌راستا است. از جمله گویه‌های مورد بررسی با عامل صداقت گفتاری و عدالت رفتاری، می‌توان به تکریم ارباب رجوع بخش تربیت بدنی و حفظ حرمت و شخصیت آنان اشاره نمود که دارای بالاترین میانگین است؛ همچنین صداقت و راستگویی در رفتار و گفتار، رعایت خوشرویی و خوش برخوردی در مواجهه با ارباب رجوع بخش تربیت بدنی (ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و...)، و خودداری از هرگونه شایعه سازی و تهمت، غیبت، خیرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد میان همکاران بخش تربیت بدنی نیروهای مسلح را تضعیف می‌کند، در رده‌های بعدی قرار داشتند.

از دیگر نتایج تحقیق حاضر، وجود رابطه مثبت و معنی دار بین عامل مسئولیت مالی با منشور اخلاقی بود. از جمله مفاد منشور اخلاقی مربیان تربیت بدنی دانشگاه‌های ترکیه نیز، اطمینان از وجود ابزار، تجهیزات و امکانات ورزشی برای تمامی دانشجویان و توجه به بودجه و سرانه هر دانشجو است (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۰). نتایج تحقیق حاضر، با تحقیقات پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۲) و همچنین با نظام نامه اخلاقی مربیان تربیت بدنی دانشگاه‌های ترکیه همخوان است. از جمله گویه‌های مورد بررسی در بخش عامل مسئولیت مالی، تاکید بر افزایش بهره‌وری، اصلاح الگوی مصرف، صرفه جویی و استفاده بهینه از امکانات و تجهیزات ورزشی بوده که دارای بالاترین میانگین است؛ همچنین احساس مسئولیت در استفاده مناسب از زمان، دارایی، تجهیزات و بودجه تربیت بدنی نیروهای مسلح، عدم استفاده از دارائی‌ها و منابع نظامی و بیت‌المال برای رسیدن به اهداف شخصی و مالی خود و اتخاذ تصمیمات مالی مناسبی در گروه و مدنظر قرار دادن منافع سایر بخش‌های مرتبط با تربیت‌بدنی نیروهای مسلح، در رده‌های بعدی قرار داشتند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عامل رفتار حرفه‌ای با منشور اخلاقی، رابطه مثبت و معنی داری داشت. در منشور اخلاقی انجمن ملی ورزش و تربیت‌بدنی آمریکا^۱ در بخش مسئولیت در قبال ورزشکاران مواردی همچون، احترام به جنسیت، تأهل، نژاد، طبقه اجتماعی، اعتقادات سیاسی، سطح توانایی، معلولیت، اعتقادات مذهبی، ملیت، جهت‌گیری‌های جنسیتی، سن ورزشکاران، حمایت از تمامی ورزشکاران با ویژگی‌های متفاوت نظیر، مهارت‌ها و توانایی‌های ورزشی، اضافه وزن، تناسب اندام، معلولیت و غیره، پیشگیری از رفتارهایی که موجب شرمندگی و یا تقبیح ورزشکاران در میان جمع شده و یا پیشگیری از ایجاد رقابت ناسالم میان ورزشکاران و نیز پیشگیری از شرایط آسیب‌زا در هر سه بعد یادگیری، سلامتی و ایمنی ذکر شده است. نتایج پژوهش اسمیت^۲ و همکاران (۲۰۰۲) نشان داد که احتمال درگیر شدن در تقلب و فریبکاری در رفتار حرفه‌ای کارکنان سازمان، بیشتر تحت تأثیر ترس‌ها و نگرانی‌های افراد قرار می‌گیرد. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، طی تحقیقی نشان دادند که از جمله ویژگی‌های رفتار حرفه‌ای کارکنان، دوری از رفتار توهین‌آمیز، تحقیر آمیز و بی‌احترامی نسبت به افراد است.

1. National Association for Sport and Physical Education (NASPE)

2. Smith

همچنین بایستی از اعمال تبعیض و همچنین آزار و اذیت افراد بر مبنای دیدگاه سیاسی آنان یا به دلایل، نژادی، مذهبی، جنسیتی، قومی، ملی گرایانه، وضعیت جسمانی و مهارتی فرد و ... خودداری کنند. نتایج تحقیق حاضر، با تحقیق انجمن ملی ورزش و تربیت بدنی آمریکا هم‌راستا است. از جمله گویه‌های تحقیق حاضر در خصوص عامل رفتار حرفه‌ای شامل، مقدم دانستن منافع سازمان و نظام بر منافع شخصی با بالاترین میانگین و گسترش روحیه ابتکار، خلاقیت و نوآوری کارکنان حوزه تربیت بدنی، کوشا بودن در حفظ اسرار طبقه بندی شده سازمانی و نظامی، اعطای تشویق و پاداش براساس شایستگی و عملکرد مناسب کادر ورزشی و همکاران، توجه به نظم و آراستگی ظاهری و استفاده از پوشش مناسب با عرف فرهنگی نیروهای مسلح و جامعه در محل کار، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در قبال تصمیم‌ها و رفتارهای خود، جلوگیری از بروز زمینه‌های فساد (مالی، اداری، امنیتی و...) در سازمان ورزشی، توجه به نظم و ترتیب در انجام وظایف و حضور در محل کار و تقویت این روحیه در دیگران و خودداری از دریافت پاداش و هدیه از جانب دیگران که در تصمیمات حرفه ایشان تأثیر دارد، در رده‌های بعدی قرار داشتند.

با استناد به نتایج تحقیق، بین عامل وظیفه شناسی با نظام نامه اخلاقی، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. باداموسی و بلادر^۱ (۲۰۰۴) بیان می‌دارد، از آنجا که اخلاق حرفه‌ای، نقش ویژه در طرز تفکر مدیران داشته، از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد است، بیشتر سازمان‌های بزرگ دنیا برای بخش‌های تخصصی، نظام‌نامه اخلاقی تدوین کرده‌اند که دارای محتوایی شامل، توصیف فضای اخلاقی، ایجاد جو حمایتی در گروه، آماده‌سازی و اجرای برنامه‌ها، راهنمای تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری مدیران و زیردستان است. پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که از جمله مولفه‌های وظیفه شناسی افراد شامل، تلاش در شناسایی و رفع نیازهای مرتبط با زیردستان، تعهد به گروه و حمایت از حریم آن، ارائه راه حل‌های بدیع و خلاقانه‌ای را به گروه و کارکنان و اصلاح خطاهای مشاهده شده همکاران و کارکنان به عنوان الگو با ارائه رفتارهای حرفه‌ای بود. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات باداموسی و بلادر (۲۰۰۴) و پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، همخوان است. از نمونه گویه‌های عامل وظیفه شناسی شامل، اهتمام ورزیدن بر رعایت سلسله مراتب اداری، اطاعت‌پذیری و انجام به موقع دستورات مافوق با بالاترین میانگین و خودداری از ارائه گزارشات خلاف واقع به مافوق، تلاش در شناسایی و رفع نیازهای تیم‌های ورزشی و همکاران سازمانی و رعایت امانتداری در استفاده از منابع و امکانات موجود ورزشی نیروهای مسلح در رده‌های بعدی قرار دارند.

در نهایت بایستی اذعان نمود، برخورداری از منشوری مدون و مورد تایید مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح، می‌تواند راه‌گشای مناسبی در برخورد و رفتار حرفه‌ای با زیردستان و ارباب رجوع‌های سازمان‌های ورزشی باشد. در همین راستا پیشنهاد می‌شود، مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح با برنامه‌ریزی دقیق در جهت جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی و ترویج ارزش‌ها و فرهنگ اسلامی - ایرانی تلاش نمایند؛ همچنین در اعمال وظایف خود بر قانون محوری و نیز صداقت در گفتار و عدالت در رفتار تاکید داشته، رفتاری حرفه‌ای توأم با وظیفه شناسی را سرلوحه کار خود قرار دهند.

تشکر

در پایان بر خود لازم می‌دانیم، از زحمات و حمایت‌های رئیس سازمان تربیت بدنی نیروهای مسلح و معاون ایشان و نیز روسای تربیت بدنی ارتش، سپاه پاسداران و بسیج که در انجام تحقیق حاضر کمک شایانی داشتند، تقدیر و تشکر نماییم.

منابع

- الوانی، سیدمهدی و رحمتی، محمد حسین. (۱۳۸۶). فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان. نشریه فرهنگ مدیریت، ۱۵، ۴۳-۷۰.
- پورسلطانی، حسین؛ شجاع، رضا و زارعیان، حسین. (۱۳۹۰). طراحی نظام‌نامه اخلاقی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران. طرح پژوهشی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران.
- پورسلطانی، حسین؛ شجاع، رضا و زارعیان، حسین. (۱۳۹۲). طراحی نظام‌نامه اخلاقی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۹، ۱۵-۳۶.
- حاتمی، حمیدرضا و کریمی خوزانی، علی. (۱۳۸۸). پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۲)، ۷-۱۷.
- کریمی خوزانی، علی. (۱۳۸۶). تدوین معیارهای اخلاقی کارکنان پلیس. فصلنامه دانش انتظامی، ۹(۳)، ۹۶-۱۱۱.
- فتاح پور مرندی، مرتضی؛ کاشف، سید محمد و سید عامری، میرحسن. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش‌های اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ورزشی. نشریه معرفت اخلاقی، ۴(۲)، ۵۵-۶۴.
- Aylsworth, K. (2010). Historical introduction to Philosophy and Deontological Ethics. Available at: http://en.wikiversity.org/wiki/Historical_Introduction_to_Philosophy/Deontological_Ethics/ 26 August 2010.
- Badamosi, M., & Blader, S. L. (2004). What determines people's fairness judgment? Identification and outcomes influence procedural justice evaluations under uncertainty. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 986-994.
- Finegan, J., & Theriault, C. (2015). The Relationship between Personal Values and the Perception of the Corporation's Code of Ethics. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(8), 708-724.
- Hartog, M., & Winstanley, D. (2007). Ethics and human resource, Management: professional development and practice. *Journal of business & professional ethics*, 21(2), 43-59.
- Klimova, B. F., & Semradova, I. (2013). Innovation in Tertiary Education and Professional Codes of Ethics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 161-164.
- Kultgen, J. (1998). *Ethics & Professionalism*. First edition, University of Pennsylvania Press: Philadelphia, 274-306.
- Miller, F. G., Emanuel, E. J., Rosenstein, D. L., & Strauss, S. E. (2010). Ethical Issues Concerning Research in Complementary and Alternative Medicine. *Journal of the American Medical Association*, 291(5), 599-604.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-318.
- Richard, W. (2000). Police officers oath of office and code of ethics a question of knowledge. Eastern Michigan University School of Police Staff and Command, 1-29.
- Reybold, L. E., Halx, M. D., & Jimenez, A. L. (2008). Professional integrity in higher education: A study of administrative ethics in student affairs. *Journal of College Student Development*, 49(2), 110-124.

- Smith, K. J., Davy, J. A., Rosenberg, D. L., & Haight, G. T. (2002). A structural modeling investigation of the influence of demographic and attitudinal factors and in-class deterrents on cheating behavior among accounting majors. *Journal of Academic Education*, 20(1), 45-56.
- Webley, S. (2003). *Developing a Code of Business Ethics: A Guide to Best Practice Including the IBE Illustrative Code of Business Ethics*. The Institute of Business Ethics Pub, London, ISBN 095395174X, 9780953951741,
- Wood, G., & Rimmer, M. (2003). Codes of ethics: What are they really and what should they be? *International Journal of Value-Based Management*, 16(2), 565-581.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

زارعیان، حسین؛ باران چشمه، مهرعلی؛ فاضل بخششی، محمود و راسخ، نازنین. (۱۳۹۶). تدوین منشور اخلاقی مدیران تربیت بدنی نیروهای مسلح. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۲)، ۲۰۱ - ۲۱۹.



Codification of Ethics Principles for Physical Education Managers of Armed Forces

Hossein Zareian¹, Mehr Ali Baran Cheshmeh², Mahmoud Fazel Bakhsheshi³, and Nazanin Rasekh⁴

1- Assistant Professor, Sport Science Research Institute

2- Faculty member of Amin Police University

3- Assistant Professor, University of Sistan & Baluchestan

4- Assistant Professor, Sport Science Research Institute

Received: 1 December 2016

Accepted: 24 May 2017

Abstract

Objective: The aim of this study was to design codes of ethics for the physical education managers of Iran's armed forces.

Methodology: This was an applied research work based on goal, exploratory by type and field study by the data gathering method. The statistical population included the physical education managers of Iran's armed forces (N = 560) according to the Morgan statistical samples estimated (n = 234) using the stratified random sampling method. In order to collect data, a researcher-made questionnaire was used. The content validity was approved by the Lawshe test (CVR = 0.84) using Cronbach's alpha, the reliability of which was approved ($\alpha = 0.83$). For statistical analysis, the exploratory and confirmatory factor analyses were used.

Results: The results of the exploratory and confirmatory analyses revealed that codes of ethics could be explained and fitted in six categories including the behavior toward law, team work, honesty in speech and justice in behavior, financial responsibility, and professional behavior and deontology. Also all factors had significant positive relations with the concept of code of ethics of managers of armed forces.

Conclusion: According to the findings, it is recommended to the physical education managers of Iran's armed forces to behave their subordinates and clients according to the developed codes of ethics.

Keywords: Code of ethics, Professional behavior, Deontology, Physical education managers, Armed force.

To cite this article:

Zareian, H., Baran Cheshmeh, M. A., Fazel Bakhsheshi, M., & Rasekh, N. (2017). Codification of Ethics Principles for Physical Education Managers of Armed Forces. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(2), 201-219.