

## شناسایی و بهبود شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشگاه (مورد مطالعه دانشگاه پیام نور)

علی اکبر احمدی<sup>۱</sup>

سید هادی سید حسینی<sup>۲</sup>

بهراد دهقانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

### چکیده

روش پژوهش ترکیبی اکتشافی دو مرحله‌ای از نوع ابزار سازی بود. روش پژوهش کیفی، مطالعه موردی کیفی و مشارکت کنندگان بالقوه شامل ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی بودند. رویکرد نمونه گیری، هدفمند و روش نمونه گیری صاحب نظران کلیدی بود. 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 دانشکده‌های تربیت بدنی ایران کشف نمود. در بخش کمی روش تحقیق توصیفی- پیمایشی بود و 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 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 دانشگاه‌های تربیت بدنی دارای روایی سازه است. همچنین عوامل محیطی و سازمانی (درونی و بیرونی) تأثیر معناداری بر الگوی شایستگی های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تربیت بدنی دارا هست.

### واژگان کلیدی

تحلیل مضمون، عوامل سازمانی، شایستگی های اخلاقی، تربیت بدنی

۱. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [aliakbarahmadi@pnu.ac.ir](mailto:aliakbarahmadi@pnu.ac.ir)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات گرایش مدیریت دانش.

۳. دانشگاه پیام نور.

## 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 تعیین کننده 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 اولویت بندی 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 کند. 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 دولبه ای 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 ترسانده 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 درونی نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه

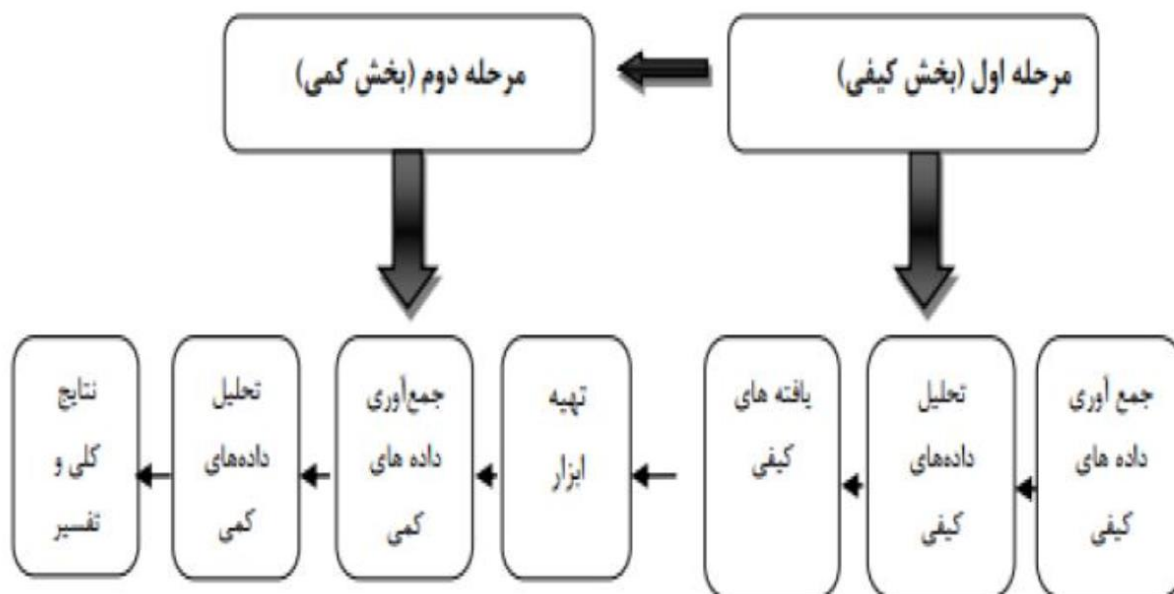
قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و ساز و کارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت (تایری، ۲۰۱۶)؛ بنابراین شایستگی‌های اخلاقی در سازمان قادر است به طور چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. در مورد اخلاق کاری تحقیقات متعددی در داخل و خارج از 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 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 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. شادباش (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی به این نتیجه رسید که 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 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 سازمان‌ها از یکسو با سن، سابقه کاری و جنسیت کارکنان مرتبط بوده و از سوی دیگر سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. به کار بردن این نتایج هنگام استخدام کارکنان و آموزش اخلاق حرفه‌ای اسلامی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی توصیه می‌شود. کالمسی و توزون (۲۰۱۷) در تحقیق خود پی بردند که شایستگی‌های اخلاقی مدیران تحت تأثیر عوامل محیطی و سازمانی می‌باشد. همچنین اوچتر (۲۰۱۵) مشخص نمود که نگاه درون سازمانی و بیرون سازمانی در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی مدیران ضروری می‌باشد. تقوی و سگالا (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که در جهت ارتقا شایستگی‌های اخلاقی می‌بایستی به عوامل بیرون سازمانی می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت. کونکو و هانت (۲۰۱۸) مشخص نمودند که شایستگی‌های اخلاقی مدیران یک مساله گسترده می‌باشد که به علت درگیر بودن مدیران با درون و بیرون سازمان، نیازمند توجه عمیق و گسترده دارد. سوتر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) نیز مشخص نمودند که نگاه تک بعدی به شایستگی‌های اخلاقی مدیران، یک نگاه نادرست می‌باشد و در جهت تقویت آن نیازمند به برنامه ریزی در تمامی حوزه‌ها و عرصه‌ها می‌باشد. اساتید دانشگاهها به عنوان عاملان اصلی و هدف نهایی تولید و توزیع، دارای ارزش‌ها، بینش‌ها و رفتارهایی هستند که در فرایند جامعه پذیر شدن به آنها دست می‌یابند. شایستگی‌های اخلاقی از جمله همین ارزش‌هایی است که چنان چه فرد، سازمان یا جامعه‌ای فاقد آن باشد، خواه ناخواه افراد از انجام کار صحیح و مولد باز می‌مانند و پایین بودن میزان بهره‌وری نیروی انسانی و کم کاری و مدیریت غیر اصولی این نیرو به خصوص در سازمان‌های ورزشی کشور از معضلات اساسی در دستیابی به توسعه همه جانبه بوده و یکی از عوامل پایین بودن بهره‌وری در جوامع در حال توسعه

<sup>2</sup> Tatari<sup>3</sup> Souter

و از جمله ایران، ضعف فرهنگ و اخلاق کار می‌باشد که اثرات منفی بر توسعه جامعه خواهد گذاشت؛ بنابراین پرداختن به این موضوع عوامل مؤثر بر شایستگی اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

### روش پژوهش

با توجه اینکه هدف پژوهش حاضر مطالعه عمیق الگوهای شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی است، طرح آن از طرح‌های ترکیبی است و روش آن، با توجه به اینکه از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر در صدد کشف این الگو بوده است، از مدل‌های ترکیبی اکتشافی متوالی (کیفی - کمی) است و چون در پی ساخت ابزاری<sup>۴</sup> (کرسول و پلانکلارک، ۲۰۰۷) برای سنجش شایستگی‌های اخلاقی بر اساس داده‌های 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 می‌شود و در بخش نتیجه‌گیری، نتایج به دست آمده در هر دو بخش با هم ادغام و ارائه خواهد شد.



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

### الف) روش شناسی بخش کیفی

روش پژوهش در بخش کیفی مطالعه موردی کیفی است و مشارکت کنندگان پژوهش اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری، آگاهی دهندگان کلیدی (شامل ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی) برای شناسایی الگوی شایستگی‌های اخلاقی انتخاب شده‌اند و با آنها مصاحبه به عمل آمده است. ابزار مورد استفاده برای شناسایی عوامل شایستگی‌های اخلاقی و ارائه و تدوین الگوی شایستگی‌های اخلاقی، مصاحبه نیمه ساختمند (با گروه‌های کانونی) و مطالعه اسناد بوده است. برای اعتباریابی نتایج بخش کیفی از دو تکنیک

<sup>4</sup> Sequential exploratory mixed method- Instrument development

<sup>5</sup> Creswell & Plano Clark

تأییدپذیری و قابلیت اعتماد به رهگیری شده که به این منظور روش همسوسازی داده‌ها<sup>۶</sup> بررسی میزان تناسب اطلاعات مستخرج از ۱. مبانی نظری و اصول زیر بنایی مربوط به شایستگی‌های اخلاق و ۲ پژوهش‌های انجام شده در شایستگی اخلاق اعضای هیئت علمی دانشکده‌های 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 رأی دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده، با روش تحلیل مضمون<sup>۷</sup> انجام گرفته است.

### یافته‌های بخش کیفی

با استفاده از روش تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌های ضبط شده به صورت مکتوب در آمده سپس با یادداشت‌های برداشته شده طی جلسات مصاحبه‌ها تکمیل شده است. پس از آن با مطالعه دقیق متون، ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده، همه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی شده و به هر کدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هر کدام از مصاحبه‌ها، انجام شده و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های 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 شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شده است. در پایان مضامین فراگیر شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی با طبقه بندی مضامین سازمان دهنده ایجاد گردیده است (جدول شماره ۱)

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

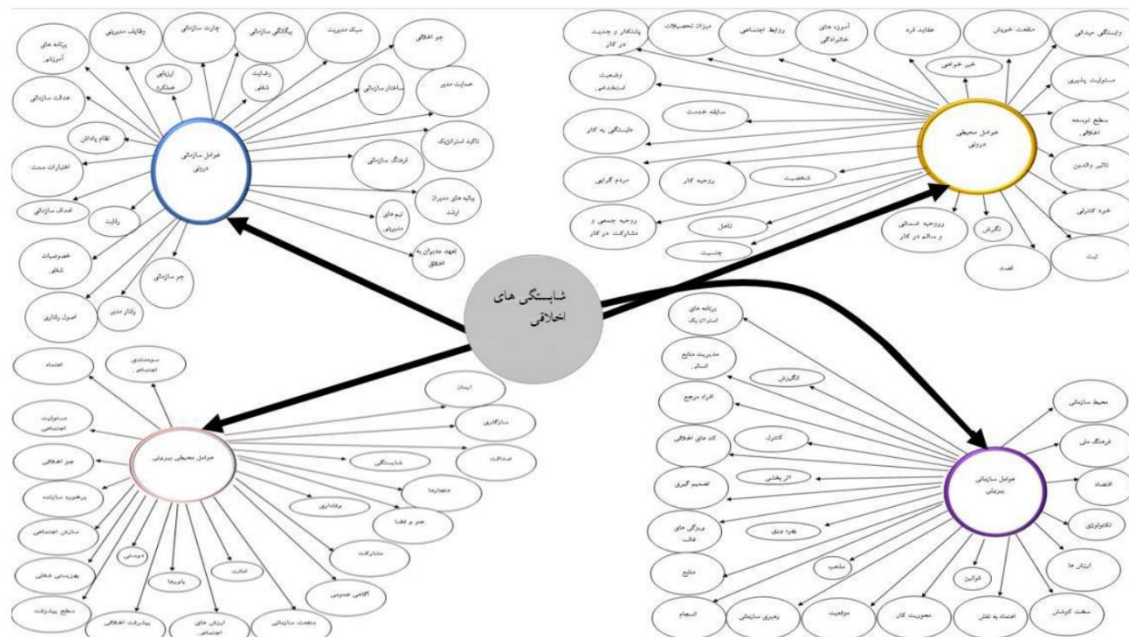
مضامین فراگیر			
بیرونی		درونی	
مضامین سازمان دهنده		مضامین سازمان دهنده	
عوامل محیطی	عوامل سازمانی	عوامل محیطی	عوامل سازمانی
مضامین پایه	مضامین پایه	مضامین پایه	مضامین پایه
سودمندی اجتماعی	انگیزش	خود کنترلی	جوسازی
اعتماد	کنترل	تاثیر والدین	رفتار مدیر
مسئولیت اجتماعی	اثربخشی	نگرش	اصول رفتاری
جو اخلاقی	بهره‌وری	قصد	رقابت

<sup>6</sup> Data Triangulation

<sup>7</sup> Thematic analysis

مظامین فراگیر			
بیرونی		درونی	
مظامین سازمان دهنده		مظامین سازمان دهنده	
عوامل محیطی	عوامل سازمانی	عوامل محیطی	عوامل سازمانی
مظامین پایه	مظامین پایه	مظامین پایه	مظامین پایه
برخورد سازنده	مذهب	روحیه آسمانی و سالم در کار	خصوصیات
سازش اجتماعی	قوانین	نیت	شغلی
دوستی	محیط سازمانی	سطح توسعه اخلاقی	اهداف سازمانی
بهبودی شغلی	فرهنگ ملی	مسئولیت پذیری	نظام پاداش
سطح پیشرفت	اقتصاد	وابستگی میدانی	اختیارات سمت
باورها	تکنولوژی	منفعت خویش	عدالت سازمانی
پیشرفت اخلاقی	ارزش ها	خیرخواهی	ارزیابی عملکرد
ارزش های اجتماعی	سخت کوشش	عقاید فرد	برنامه های
امانت	اعتماد به نفس	آموزه های خانوادگی	آموزشی
منفعت سازمانی	محوریت کار	روابط اجتماعی	وظایف مدیریتی
آگاهی عمومی	موقعیت	میزان تحصیلات	چارت سازمانی
مشارکت	رهبری سازمانی	پشتکار و جدیت در کار	بیگانگی سازمانی
وفاداری	انسجام	وضعیت استخدامی	سبک مدیریت
جو و فضا	منابع	سابقه خدمت	ساختار سازمانی
شایستگی	ویژگی های غالب	روحیه جمعی و مشارکت در کار	حمایت مدیر
هنجارها	تصمیم گیری	تاھل	تعهد مدیران به
صداقت	کدهای اخلاقی	جنسیت	اخلاق
سازگاری	افراد مرجع	روحیه کار	تیم های مدیریتی
ایمان	مدیریت منابع انسانی	مردم گرایی	فرهنگ سازمانی
	برنامه های استراتژیک	دلبستگی به کار	بیانیه های مدیران
			ارشد
			تاکید استراتژیک
			جو اخلاقی

بر اساس تحلیل‌های انجام شده، شبکه مضامین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی بر اساس عوامل مؤثر بر شایستگی‌های اخلاقی در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. شبکه‌های مضامین

به منظور ارائه و تدوین الگوی شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های 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 پژوهش‌های انجام شده در حوزه شایستگی‌های اخلاقی مطالعه و در نهایت با آگاهی دهندگان کلیدی مصاحبه‌ای انجام شد. پس از تدوین الگوی بومی شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های 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 عبارت‌اند از: عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی درونی، عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی دسته‌بندی شد، تشکیل گردید. پرسش‌نامه 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 مؤثر 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 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 گریه 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.

### یافته‌های بخش کمی پژوهش

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

$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$	SSE	SSO	
۰/۵۵۲	۳۵۶/۵۱۰	۷۹۶/۰۰۰	بیرونی
۰/۵۷۹	۳۳۵/۲۹۳	۷۹۶/۰۰۰	درونی
	۱۵۹۲/۰۰۰	۱۵۹۲/۰۰۰	شایستگی های اخلاقی
۰/۷۳۲	۱۰۶/۵۴۸	۳۹۸/۰۰۰	عوامل سازمانی
۰/۶۸۹	۱۲۳/۸۹۴	۳۹۸/۰۰۰	عوامل سازمانی
۰/۶۶۲	۱۳۴/۴۳۷	۳۹۸/۰۰۰	عوامل محیطی
۰/۶۶۲	۱۳۴/۳۸۶	۳۹۸/۰۰۰	عوامل محیطی

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

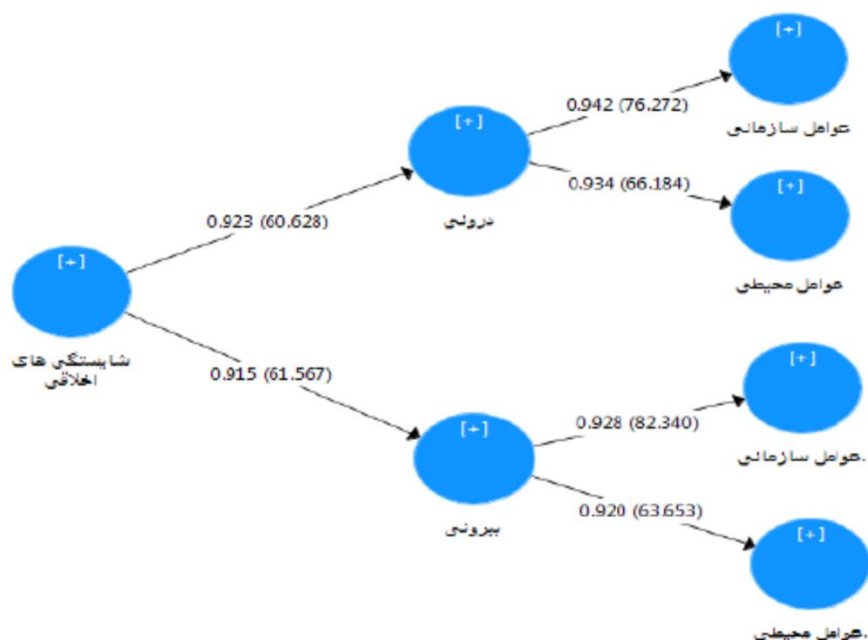
P Values	T-Statistics	Standard Devia	Sample Mean	Original Sample	
۰/۰۰۰	۸۲/۳۴۰	۰/۰۱۱	۰/۹۲۷	۰/۹۲۸	بیرونی - عوامل سازمانی
۰/۰۰۰	۶۳/۶۵۳	۰/۰۱۴	۰/۹۱۸	۰/۹۲۰	بیرونی - عوامل محیطی
۰/۰۰۰	۷۶/۲۷۲	۰/۰۱۲	۰/۹۴۱	۰/۹۴۲	درونی - عوامل سازمانی
۰/۰۰۰	۶۶/۱۸۴	۰/۰۱۴	۰/۹۳۳	۰/۹۳۴	درونی - عوامل محیطی
۰/۰۰۰	۶۱/۵۶۷	۰/۰۱۵	۰/۹۱۴	۰/۹۱۵	شایستگی های اخلاقی
۰/۰۰۰	۶۰/۶۲۸	۰/۰۱۵	۰/۹۲۱	۰/۹۲۳	شایستگی های اخلاقی

مطابق با الگوریتم، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود؛ که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا حالت معناداری است. با توجه به جدول، تمامی مسیرها مورد نظر با سطح اطمینان ۰/۹۵ بر شایستگی های اخلاقی معنادار بود دومین معیار برای بررسی برازش ساختاری در یک پژوهش، ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون زا مدل است  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل شماره ۶-۴ مقدار  $R^2$  برای



سازه شایستگی‌های اخلاقی درونی ۰/۹۲۳ و برای شایستگی اخلاقی بیرونی ۰/۹۲۱ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار قدرت پیش بینی مدل  $Q^2$  است. در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درون زا سه مقدار ۰/۲۰، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون زای مربوط به آن دارد. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش بینی 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 چه قدر به صفر نزدیک‌تر مناسب‌تر و برای کیفیت مدل نهایی در حداقل مربعات جزئی می‌باشد و هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) عنوان کردند ارزش کمتر از ۰/۱ برای شاخص SRMR به عنوان یک معیار مناسب برای حداقل مربعات جزئی می‌تواند مطلوب بودن مدل را نشان دهد.



شکل ۳. مدل نهایی استخراج شده از نرم افزار پی آل 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 برنامه ریزی 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 برنامه ریزی در تمامی حوزه‌ها و عرصه‌ها

می‌باشد. شاد باش (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 افزاینده 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 باشد. 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 درونی، 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 تأثیر 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 سخت کوشی 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 افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. به کار بردن این نتایج هنگام استخدام کارکنان و آموزش اخلاق حرفه‌ای اسلامی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی توصیه می‌شود. همچنین او چتر (۲۰۱۵) مشخص نمود که نگاه درون سازمانی و بیرون سازمانی در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی ضروری می‌باشد. تقوی و سگالا (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که در جهت ارتقا شایستگی‌های اخلاقی می‌بایستی به عوامل بیرون سازمانی می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اوچتر (۲۰۱۵) و همچنین تحقیقات تقوی و سگالا

(۲۰۱۶) همخوان می‌باشد. در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی می‌بایستی همزمان به مسائل محیطی و سازمانی توجه نمود. به نظر می‌رسد در جهت ارتقا شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی نیازمند برنامه ریزی جامع در عرصه‌های مختلفی از جمله عوامل سازمانی درونی، عوامل محیطی درونی، عوامل سازمانی بیرونی و عوامل محیطی بیرونی می‌باشد. از دیدگاه اسلام یک کارمند نیازمند برخوردار برخوردار از ویژگی‌های اخلاقی می‌باشد که بتواند در مدیریت خود اعمال نماید. مطابق با نظر اسلام، وظیفه دینی و وجدانی انسانی که مسئولیت را می‌پذیرد، 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 شایستگی‌های اخلاقی از منظر اسلام، به عنوان یکی از ضروریات استاتید دانشگاه مشخص گردد. با توجه به اهمیت قدرت تحلیل و تفکر اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی، نیاز است تا در انتخاب آنان ضمن بررسی و تحلیل شایستگی‌های اخلاقی موجود، به جنبه‌های سازمانی و محیطی و همچنین درونی و بیرونی توجه لازم گردد.

#### منابع

1. AUCHTER, L. The " sumangali scheme" and the need for an integrative ethic management overall the supply-chain. *The Business & Management Review*, 2015, 5.4: 269.
2. 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]
3. 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.
4. 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]
5. Mohammadi, m., Parandin, s., Bahremand, p., Obstacles to using the principles of professional ethics in clinical settings from nurses' point of view *Nursing Instructorsof Kermanshah University of Medical Sciences, The journal of Ethics and Culture in Nursing and Midwifery*, 2014, 2(2): 1-8. [Persian]
6. 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]
7. 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]
8. 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]
9. 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]

10. 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]
11. 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]
12. 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.
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]
14. 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.