

فهرست مطالب

فصل اول : کلیات تحقیق

مقدمه	۲
۱-۱- بیان مسئله	۳
۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق	۵
۱-۳- اهداف تحقیق	۶
۱-۴- فرضیات تحقیق	۷
۱-۵-۱- قلمرو و تحقیق	۷
۱-۵-۱-۱- قلمرو زمانی	۷
۱-۵-۱-۲- قلمرو مکانی	۷
۱-۵-۱-۳- قلمرو موضوعی	۸
۱-۶-۱- تعریف نظری و عملیاتی واژه ها	۸
۱-۶-۱-۱- تعاریف نظری	۸
۱-۶-۱-۲- تعاریف عملیاتی	۹
۱-۷-۱- محدودیت های تحقیق	۱۱

فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه	۱۳
بخش اول: بررسی ادبیات و نظریات پیرامون اخلاق حرفه ای	۱۴
۱-۱-۲- مفهوم شناسی اخلاق	۱۴
۱-۲-۱-۲- مفهوم شناسی حرفه	۱۶
۱-۲-۳-۱-۲- مفهوم شناسی اخلاق حرفه ای	۱۷
۱-۲-۴-۱-۲- روند تکامل مبحث اخلاق در کار	۱۸
۱-۲-۵-۱-۲- وجوه تمایز اخلاق فردی و اخلاق حرفه ایی	۱۹
۱-۲-۶-۱-۲- ابعاد اخلاق حرفه ای	۲۰

۲۳اصول پنجگانه اخلاق رهبری
۲۵بخش دوم: بررسی نظریات پیرامون اخلاق حرفه ای
۲۵۱-۲-۱-مکاتب اخلاقی در اخلاق حرفه ای
۲۶۱-۲-۱-۱-مکتب سودانگاری
۳۰۱-۲-۲-۱-مکتب تکلیف‌گرایی
۳۲۱-۲-۳-۱-مکتب عدالت توزیعی
۳۴۱-۲-۴-۱-مکتب آزادی فردی
۳۶۲-۲-۲-دیدگاه‌های اخلاقی و آثار آن در سازمان
۳۶۱-۲-۲-۱-دیدگاه غایت‌مندی و نتیجه‌گرایی
۳۶۲-۲-۲-۲-دیدگاه تعهد اخلاقی نسبت به رعایت حقوق افراد
۳۷۲-۲-۳-۲-دیدگاه نسبی‌گرایی
۳۷۲-۲-۴-۲-دیدگاه اخلاقی مبتنی بر تقوی و پرهیزکاری
۳۸۲-۳-۲-تئوری تقویت اخلاقی
۳۹۲-۴-۲-آثار سازمانی و فراسازمانی اخلاق حرفه‌ای
۴۰۲-۵-۲-عوامل موثر در رشد اخلاق حرفه ای
۴۰۲-۵-۱-ساختار سازمانی
۴۱۲-۵-۲-فرهنگ سازمانی
۴۲۲-۵-۳-آموزش
۴۳۲-۵-۴-نظام اطلاع‌رسانی
۴۴۲-۶-۲-جمع‌بندی نظریات
۴۷بخش سوم: پیشینه و چارچوب نظری تحقیق
۴۷۲-۳-۱-بررسی تحقیقات انجام شده داخلی پیرامون موضوع تحقیق
۵۱۲-۳-۲-بررسی تحقیقات انجام شده خارجی پیرامون موضوع تحقیق
۵۳۲-۴-جمع‌بندی تحقیقات انجام شده

فصل سوم : روش شناسی تحقیق

مقدمه	۵۵
۱-۳- روش تحقیق	۵۵
۲-۳- فرآیند تحقیق	۵۶
۳-۳- جامعه آماری	۵۷
۴-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری	۵۷
۵-۳- ابزار جمع آوری داده ها	۵۷
۱-۵-۳- روایی ابزار سنجش	۵۸
۲-۵-۳- پایایی ابزار سنجش	۵۸
۶-۳- روش جمع آوری داده ها	۵۸
۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها	۵۸
خلاصه	۵۹

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه	۶۱
۱-۴- توصیف کیفی متغیرهای دموگرافیک	۶۱
۲-۴- آمار توصیفی متغیرها	۶۶
۳-۴- آمار داده های توصیفی	۶۸
۱-۳-۴- توصیف کمی متغیرهای پژوهش	۶۸
۲-۳-۴- بررسی فرض نرمال	۶۸
۴-۴- آمار داده های استنباطی	۶۹
۱۰-۴-۴- یافته های فرعی	۷۹
خلاصه	۸۲

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۴ مقدمه
۸۴ ۱-۵- بحث و بررسی
۸۸ ۲-۵- پیشنهادات برگرفته از تحقیق
۸۹ ۳-۵- پیشنهادات برای پژوهش‌های بعدی
۹۰ منابع و مواخذ
۹۷ پیوست ها
۹۸ پیوست ۱: پرسشنامه

فهرست اشکال

- شکل ۱-۲- ابعاد اخلاق حرفه ای..... ۲۳
- شکل ۲-۲- دیدگاه‌های مختلف اخلاقی..... ۳۸
- شکل ۳-۲- تئوری تقویت اخلاقی..... ۳۹
- شکل ۱-۴- نمودار فراوانی جنسیت..... ۶۲
- شکل ۲-۴- نمودار فراوانی سن..... ۶۳
- شکل ۳-۴- نمودار فراوانی تحصیلات..... ۶۴
- شکل ۴-۴- نمودار فراوانی سابقه کار..... ۶۵
- شکل ۵-۴- نمودار فراوانی سابقه مدیریت..... ۶۶
- شکل ۶-۴- نمودار رادار برای مقایسه رتبه های ابعاد اخلاق حرفه ای..... ۷۹

فهرست جداول

- جدول ۳-۱: جدول پایایی پرسشنامه ها ۵۸
- جدول ۴-۱- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر جنسیت ۶۱
- جدول ۴-۲- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سن ۶۲
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر تحصیلات ۶۳
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه کار ۶۴
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه مدیریت ۶۵
- جدول ۴-۶- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل ۶۸
- جدول ۴-۷- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S) برای بررسی پذیره نرمال بودن ۶۹
- جدول ۴-۸- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۶۹
- جدول ۴-۹- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان مسئولیت پذیری ۷۰
- جدول ۴-۱۰- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۰
- جدول ۴-۱۱- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان صداقت ۷۱
- جدول ۴-۱۲- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۱
- جدول ۴-۱۳- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان عدالت و انصاف ۷۲
- جدول ۴-۱۴- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۲
- جدول ۴-۱۵- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان وفاداری ۷۳
- جدول ۴-۱۶- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۳
- جدول ۴-۱۷- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان برتری جویی و رقابت طلبی ۷۴
- جدول ۴-۱۸- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۴
- جدول ۴-۱۹- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان احترام به دیگران ۷۵

- جدول ۴-۲۰- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۵
- جدول ۴-۲۱- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان همدردی با دیگران..... ۷۶
- جدول ۴-۲۲- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۶
- جدول ۴-۲۳- نتایج آمار توصیفی متغیر میزان رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی... ۷۷
- جدول ۴-۲۴- نتایج آزمون T تک نمونه ای ۷۷
- جدول ۴-۲۵- نتایج معناداری آزمون فریدمن..... ۷۸
- جدول ۴-۲۶- رتبه بندی عوامل..... ۷۸
- جدول ۴-۲۷- آماره های توصیفی متغیرها به تفکیک جنسیت..... ۷۹
- جدول ۴-۲۸- نتایج آزمون T..... ۸۰
- جدول ۴-۲۹- جدول تحلیل واریانس..... ۸۱
- جدول ۴-۳۰- میانگین متغیرها بر حسب گروه های سنی ۸۲

چکیده

هدف از این پژوهش "توصیف وضعیت اخلاق حرفه ای در مدیران ورزشی شهر کرمان" می باشد. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۰۰ نفر از مدیران ورزشی شهر کرمان می باشد که تمام جامعه آماری به عنوان حجم نمونه منظور گردید. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳) استفاده گردید که پایایی آن برابر با ۰/۸۰ و روایی آن ۰/۹۰۲ گزارش شده است. در این پژوهش برای پاسخ دهی به سوالات تحقیق و تحلیل داده ها، از نرم افزار SPSS و همچنین از روش های آماری استنباطی استفاده شده است. جهت توصیف داده ها از شاخص های آماری از جمله فراوانی، درصد فراوانی، آمارهای توصیفی و انواع جداول و نمودارهای آماری برای بررسی متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق و جهت تعیین اختلاف آزمون های t تک نمونه ای و فریدمن استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین میزان اخلاق حرفه ای مدیران ورزشی شهر کرمان با ابعاد مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف وفاداری برتری جویی و رقابت طلبی احترام به دیگران همدردی با دیگران رعایت ارزشها و هنجارها اختلاف معناداری وجود دارد؛ به طور کلی میزان اخلاق حرفه ای مدیران ورزشی شهر کرمان بالاتر از حد استاندارد می باشد.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه ای، مدیریت ورزشی، تربیت بدنی، سازمان

فصل اول
کلیات تحقیق

مقدمه

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه میشود. در حالی که در غرب سکولار، در دانشهای مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگیهای اخلاق حرفهای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیتها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکتهای موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید؛ مانند: اخلاق مدیریت، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن. برای نمونه، چگونه ممکن است سیستم یک سازمان فاسد باشد، اما از کارمندان بخواهیم اخلاقی باشند. امروزه اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در سازمان ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب دانسته اند. در اخلاق حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش شرطهای مدیریت استراتژیک خوب است (فرامرزقراملکی و نوچهفلاح، ۱۳۸۶). این اصول موجب ایجاد یک سازمان خوب میشود لذا با توجه به مسائل مطرح شده، در این تحقیق به بررسی اخلاق حرفه ای در مدیران تربیت بدنی کرمان پرداخته می شود.

۱-۱- بیان مسئله

در سال های اخیر محققان و اندیشمندان در پی شناخت دلایل موفقیت و شکست منسجم ترین اجتماعات بشری یعنی سازمان ها هستند. سازمان های ورزشی هم به عنوان یکی از اساسی ترین و حیاتی ترین سازمان های هر جامعه جایگاه خاصی دارند. موفقیت چشم گیر سازمان هایی با حداقل امکانات مادی و انسانی از یک سو و شکست و فروپاشی سازمانهایی با بهترین امکانات و توانایی ها از سوی دیگر بیانگر تصمیم گیریهای صحیح یا غلط مدیران و وجود کارکنانی متعهد و تلاشگر یا بی تفاوت است (بهرام زاده و مراتی، ۱۳۸۳: ۱۸).

اخلاق در سازمان ها نکته کانونی رفتار سازمانی محسوب می شود و اخلاق گرایی همچون اصل مدیریت لازمه مدیریت سازمان های به دور مانده از آن است. مدیران و کارگزاران سازمان های برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنها را در اعمال و رفتار اداری و سازمانی یاری می دهد. با همه رفتارهای حساب گرانه که در زندگی اجتماعی و شغلی انسان های امروز ایجاد شده است، اخلاق همواره جایگاه خود را حفظ کرده و در هر مکان و در هر مناسبت که رفتاری غیراصولی و ناپسند مشاهده می شود، این افسوس را به همراه دارد که چرا اخلاق رعایت نشده و یا چه خوب بود اخلاق در زندگی و به ویژه اخلاق حرفه ای در کار، جایگاه و منزلت خود را حفظ می کرد. از این رو اخلاق حرفه ای برای مدیر همچون مشاوره آگاه و معاونی آشناست که مشکلات را می گشاید و مدیریت با استمداد از روش های آمیخته به اخلاق انسانی می تواند بسیاری از نابسامانی ها را سامان بخشد و شور و انگیزه را بالا ببرد، چه بسیار هستند مدیرانی که به داشتن خصوصیات همچون قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی های لازم در سطحی بالا قراردادشته اند، ولی به دلیل رعایت نکردن مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت، موفقیت مطلوب را کسب نکرده اند و در نتیجه با ناکامی روبرو شده اند و چه بسا درگیر فساد سازمانی شده اند (فرامرزقراملکی و نوچهفلاح، ۱۳۸۶).

با توجه به تنوع زیاد فعالیتهای در زمینه مدیریت ورزشی، تنوع موارد زیادی از فساد را نیز میتوان مشاهده کرد. ماینیگ^۱ (۲۰۰۵)، طی تحقیقی انواع فسادهای انجام گرفته در ورزش (در سازمان، تیم ها، داوران و ...) را بررسی و ذکر می کردند با مرور زمانی فسادهای انجام گرفته و به ثبت رسیده در ورزش، روند رو به رشدی را در فساد سازمان های ورزشی، به ویژه در سال های اخیر، در بین مدیران و کارکنان سازمان ها و فدراسیون های ورزشی می توان مشاهده کرد. به نظر او با مرور زمانی فسادهای انجام گرفته می توان فساد در ورزش را اغلب به دودسته تقسیم کرد: ۱. تبانی و فساد در مورد نتیجه رقابت (فساد رقابتی) و ۲. تصمیمات و اعمال غیرقانونی افراد و مسئولان ورزشی (فساد مدیریتی). او با بیان علل این فسادها، طرز برخورد مدیران ورزشی

^۱ Maennig