

ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه گیری رفتار اخلاقی کارکنان

ملیحه اکبری^۱، دکتر پریوش نوربخش^{۲*}، دکتر حسین سپاسی^۲، دکتر مهوش نوربخش^۲
^۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
^۲. گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
 (تاریخ دریافت: ۹۸/۶/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۹۸/۸/۲۱)

چکیده

زمینه: مطالعات نشان داده است که رفتار اخلاقی در عملکرد افراد سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است، لذا هدف این تحقیق ساخت و اعتباریابی ابزاری برای اندازه گیری رفتار اخلاقی کارکنان است.

روش: روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع پژوهش های میدانی است. جامعه آماری را کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ به تعداد ۶۳۳ نفر تشکیل داد. نمونه آماری را ۴۵۰ نفر از کارکنان تشکیل داد که به روش طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. مراحل ساخت پرسشنامه با روش های آماری مربوطه انجام شد. علاوه بر آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار از آمار استنباطی مانند تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی استفاده شد.

یافته ها: با توجه به نتایج، پرسشنامه رفتارهای اخلاقی با ۳۹ سوال و با سه عامل فردی با سه زیرعامل مرکز کنترل، عزت نفس، باورهای دینی و وجدان، عامل گروهی با دو زیر عامل ارباب رجوع و همکاران و عامل سازمانی با سه زیر عامل فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و کدهای اخلاقی ساخته شد. نتایج تحلیل عامل تاییدی حاکی از اعتبار پرسشنامه و ضرایب آلفای کرونباخ بر پایایی ابزار تاکید داشت.

نتیجه گیری: پرسشنامه ساخته شده قابلیت اندازه گیری رفتار اخلاقی کارکنان را دارا است. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران سازمان ها عامل های این پرسشنامه را جهت ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان در محیط کار مورد توجه قرار دهند.

کلید واژگان: اعتباریابی، فرهنگ سازمانی، رفتار اخلاقی

سرآغاز

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از نظر کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر عاملی بسیار حیاتی برای تداوم عمر سازمان و سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی سازمان است. از آنجایی که منابع انسانی از مهمترین سرمایه های هر سازمانی به شمار می روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع، می تواند بر عملکرد مؤثر باشد (۱). در بررسی رفتار انسان، فیلسوفان مسلمان مبدا اصلی را در نفس و با استفاده از قوای آن جستجو می کنند. روانشناسان، انگیزه و نیاز را عامل اصلی بروز و شکل گیری رفتار می دانند. اخلاقیون مسلمان، حوزه نفس و عوامل اخلاقی ارزشی را چون گرایش فطری معنوی و از این قبیل را مطرح می کنند (۲).

زندگی سازمانی عصر حاضر توجه به رفتار سازمانی را بیش از پیش ضروری ساخته است. از عوامل مهم در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی باید به مقوله اخلاق اشاره کرد که نماد و تصویر بیرونی سازمان ها را رفتار اخلاقی^۱ افراد آن سازمان تشکیل می دهند. با توجه به نقش مهم رفتار اخلاقی در بقای یک سازمان و ارتقای شاخص های عملکردی کارکنان و همچنین وجود تعداد پرشمار از نمونه های رفتار غیراخلاقی^۲ در سازمان، مدیران و صاحب نظران به بحث رفتار اخلاقی توجه زیادی دارند (۳). اگر در سازمانی رفتار اخلاقی وجود داشته باشد، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش های سازمانی^۳ خواهد بود. همچنین تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش خود فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت نماید. خلاقیت و نوآوری، بهبود کیفیت، جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت از دیگر آثار رفتار اخلاقی در سازمان است (۴).

بیشتر صاحب نظران بر اهمیت اخلاق در سازمان تاکید دارند و اخلاق و رفتار اخلاقی در محیط کار را در دستیابی به اهداف سازمان موثر می دانند. برای نمونه؛ کم توجهی به اخلاق در محیط کار یا ایجاد محیط های غیر اخلاقی را در شرکت های بزرگی مانند: ارنون، تایکو و وردکام، از علل اصلی رسوایی و سقوط این شرکت ها به شمار آورده اند (۵). اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش ها و اصول اخلاقی، فرآیند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی^۴ و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرآیندهای سازمانی است (۶). مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است؛ زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می کند و یک هنجار فرهنگی^۵ است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی است (۷).

اخلاق یک مفهوم اجتماعی است؛ زیرا اخلاق در تأثیرات متقابل اجتماعی تغییر شکل می یابد و بر رفتار و آگاهی فرد اثر گذاشته و به درک اجتماعی او خدمت می کند و به هماهنگ کردن روابط بین فردی و دستیابی به آرمان های اجتماعی^۶ در انسان ها منجر می گردد (۸). یکی از مهمترین مسائل اجتماعی در جهان ورزش است که مشتاقان زیادی از سراسر جهان دارد. کشورهای جهان برای سازماندهی و برنامه ریزی دقیق در بحث ورزش سازمان هایی از قبیل کمیته ملی المپیک، فدراسیون هایی ورزشی و وزارت ورزش و جوانان را ایجاد کرده اند (۹). ادارات کل ورزش و جوانان استان ها به عنوان بنیان امر ورزش در استان خود هستند که با ارتقای سطح عملکردی خود تأثیر مستقیمی بر توسعه ورزش در استان مورد نظر خواهد داشت (۱۰). سازمان های ورزشی برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود باید به جنبه های اخلاقی کارکنان توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان خود داشته باشند و کارکنانی که دارای اعتماد به نفس بالا باشند، مسائل اخلاقی و معرفتی برای آنان اهمیت داشته باشد و سختکوشی را برای خود ارزش بدانند و تأکید فراوانی بر وظایف کاری خود دارند و از اتلاف وقت در حین کارگریزان باشند، دارای عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دیگران همکاران خود می باشند. کارکنانی که مزین به اخلاق کاری بالایی می باشند، درواقع افرادی هستند که برای وقت خود ارزش قائل اند، برای انجام کارهای خود برنامه ریزی می کنند؛ این گونه افراد روی کاری که می خواهند انجام دهند، تمرکز دارند و از کارهای غیر ضروری و وقت گیر مانند صحبت کردن با همکاران، مکالمه های تلفنی و غیره صرف نظر می کنند و در زمان کاری به وظایف خود رسیدگی می کنند؛ در نتیجه این افراد کار خود را در زمان مناسب تر و کمتری، با دقت بیشتری به پایان می رسانند و عملکرد بهتری دارند (۱۱). سازمان های ورزشی به خصوص ادارات ورزش و جوانان که از مجموع دو سازمان مختلف شکل گرفته اند در میان سازمان های دولتی و خدماتی شرایط ویژه ای دارند زیرا این

سازمان ها همانند سایر سازمان ها از یک طرف با فعالیت های اداری و ارباب رجوع عادی سر و کار دارند ضمن اینکه تنوع کاری در این حوزه بسیار زیاد است. از طرف دیگر، ارتباط با ورزشکاران به عنوان ارباب رجوع خاص در رده های سنی مختلف شرایط این سازمان ها را متفاوت کرده است. به خصوص اینکه اخلاق و متغیرهای رفتاری و انگیزشی جزء جدایی ناپذیر از فلسفه ورزش است (۱۲). شکی نیست که پیاده سازی فرآیند توسعه اخلاق حرفه ای و اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان ورزشی نتایج مثبت مادی و معنوی به دنبال خواهد داشت و اخلاق حرفه ای علاوه بر بایدها و نبایدهای ارتباطی که برای سازمان مطرح می سازد و اهداف جزء و کلان را دنبال می نماید، به ایجاد حریم امن جامعه مخاطب سازمان های ورزشی از جمله ورزشکاران، مربیان و سایر افراد جامعه همت می گمارد. با این حال در دنیای رقابتی امروزه سازمان ها و ورزش که ضد ارزش و هنجارها رنگ عوض کرده اند و از طرفی میان منافع فردی و سازمانی، و اخلاق تداخلاقی پیش آمده است، رعایت اصول اخلاقی کاری دشوار به نظر می رسد که نیازمند آگاهی همت و تصمیمات صحیح مدیران عالی ورزش کشور می باشد (۱۳). مدیران و کارکنان سازمان های ورزشی در تمام سطوح گوناگون ورزشی، مسئول بررسی پرسش های اخلاقی به ورزش در قبال مردم یک جامعه هستند. در این زمینه مهمترین نقش اخلاق هنگام تصمیم عملی است. چه آنگاه که فرد به تصمیم گیری می نشیند و چه آنگاه که سازمان و جامعه به تصمیم می رسند، اخلاق در شکل دهی به تصمیم و تنظیم فرایند شکل گیری آن نقشی تعیین کننده دارد (۱۴).

در خارج از کشور تحقیقاتی با موضوعات اخلاق انجام شده است از جمله در پژوهشی با بررسی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای که به سه عامل فردی^۷ عامل سازمانی^۸ و عامل محیطی اشاره شده است. عامل فردی یعنی ویژگی ها و خصوصیات فردی، ارزش های مذهبی^۹، ملاک های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت های اخلاقی^{۱۰} شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود. رهبری، مدیریت، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، همکاران، قوانین و مقررات و رویه ها در حیطه سازمانی قرار می گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه ای خواهد بود و بالعکس. در جنبه محیطی عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای است و معضل اخلاقی^{۱۱} از محیط اجتماعی و فرهنگی ایجاد می شود (۱۵) و در تحقیق دیگر چهار عامل فردی، زمینه ی شغلی، سازمانی، محیطی را بر تصمیم گیری اخلاقی موثر نشان داده شد (۶) و برای تشریح رفتار اخلاقی مدلی ارائه دادند که در این مدل سطح پیشرفت اخلاقی افراد، محیط سازمانی، مرکز کنترل^{۱۲} (درونی یا بیرونی)، با رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی رابطه دارند (۱۷). در داخل کشور نیز می توان به پژوهش های اشاره کرد از جمله عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی به سه دسته عامل فردی،

نفر از کارکنان برای تعیین شاخص های روانسنجی. و سپس در مرحله دوم تعداد ۴۵۰ نفر از کارکنان از طریق نمونه گیری طبقه ای نسبتی برای نمونه اصلی تحقیق انتخاب شدند. برای نمونه گیری، براساس تقسیمات جغرافیایی، هراستان به ۵ منطقه تقسیم و شهرها به تفکیک جنسیت در این مناطق شناسایی شدند تا سهم هر طبقه در جامعه و نسبت درصد و سهم آن طبقه را در افراد نمونه تعیین کنیم. در نهایت نسبت جنسیت کارکنان (نسبت درصد و سهم هر یک از طبقات را در کل جمعیت جامعه) محاسبه گردید و با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده افراد به نسبت مقتضی از هر طبقه انتخاب شدند. ابتدا با بررسی مبانی نظری، ادبیات و پیشینه پژوهش (مطالعه پژوهش های پیشین در حوزه موضوع، شناسایی و استخراج عوامل یافت شده در حوزه پژوهش های رفتار اخلاقی) به شناسایی عامل های اصلی و تهیه فهرست آن ها پرداخته شد که در مجموع سه عامل و نه زیر عامل گزینش شد. در مرحله بعد از طریق مصاحبه با ۱۱ نفر از خبرگان با استفاده از نظرات آنان عوامل موثر بر رفتار اخلاقی شناسایی شدند. سپس به طراحی سوالات عامل ها و زیر عامل ها پرداخته شد و سوالات طراحی شده، بر اساس نظرات آنان اصلاح و یا حذف شدند. پرسشنامه ی اولیه با ۷۲ سوال و با طیف ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مقیاس بندی و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی سوالات پرسشنامه به ۵۵ سوال تقلیل یافت. شاخص های روانسنجی ایزار تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و در آمار استنباطی از تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی با استفاده از مدل معادله ساختاری و نرم افزار آموس تجزیه و تحلیل داده ها انجام شد.

یافته ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین ابعاد بدست آمده از تحلیل عاملی داده ها را نشان می دهد.

جدول ۱: نتایج آمار توصیفی و ضریب همبستگی بین ابعاد رفتار اخلاقی

زیر عامل	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
مرکز کنترل	۴/۲۴	۰/۶۵	۱								
عزت نفس	۴/۳۷	۰/۴۹	۰/۲۴**	۱							
باورهای دینی	۴/۲۱	۰/۵۷	۰/۱۶**	۰/۲۳**	۱						
وجدان	۴/۱۵	۰/۷۶	۰/۳۷**	۰/۳۱**	۰/۱۹**	۱					
ارباب رجوع	۴/۴۰	۰/۵۰	۰/۱۷**	۰/۱۵*	۰/۱۸**	۰/۱۱	۱				
همکاران	۴/۱۲	۰/۶۰	۰/۱۹**	۰/۲۳**	۰/۲۰**	۰/۱۶**	۰/۱۶**	۱			
فرهنگ سازمانی	۳/۸۱	۰/۷۰	۰/۱۰	۰/۰۶	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۱۰	۱		
تعهد سازمانی	۳/۸۳	۰/۶۲	۰/۱۷**	۰/۰۳	۰/۱۴*	۰/۰۱	۰/۱۰	۰/۱۴*	۰/۲۶**	۱	
کدهای اخلاقی	۳/۹۶	۰/۶۵	۰/۲۲**	۰/۰۷	۰/۱۳*	۰/۲۳**	۰/۰۸	۰/۲۴**	۰/۲۷**	۰/۲۸**	۱

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار ** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار

زمینه ای و ساختاری دسته بندی شده است (۱۸) و در تحقیق دیگر متغیرهای باورهای دینی^۳، فرهنگ سازمانی^۴ ارزش های فردی، رهبری اخلاقی، قضاوت اخلاقی، محیط اخلاقی، نظام اخلاقی، سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و جنسیت را شناسایی کردند که البته در این دو پژوهش دید کلی نسبت به تمامی کارکنان سازمان وجود نداشت (۱۹). اخلاق حرفه ای در سازمان های ایران را نیز در سه عامل فردی، سازمانی و محیطی را شناسایی و معرفی نمود (۲۰). با ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی پنج عامل مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی را شناسایی و معرفی نمود (۱۳).

با توجه به اهمیت وجود رفتار اخلاقی در ادارات ورزشی و نیاز سازمان ها به کارکنان اخلاق مدار^{۱۵} می توان گفت هر اقدام کارکنان باید بر حسب اخلاقیات مورد ملاحظه قرار گیرد، زیرا این رفتار اخلاقی کارکنان با دیگران، سازمان را به سمت موفقیت و تعالی می رساند و چگونگی انجام این اعمال، کارکنان را به عنوان موجوداتی اخلاقی یا غیر اخلاقی هدایت می کند. علی رغم وجود کتاب، مجلات و منابع متعدد در زمینه اخلاق حرفه ای اما ابزاری که بتواند رفتار اخلاقی کارکنان را سنجید وجود نداشت. از این رو هدف تحقیق ساخت و اعتباریابی ابزاری برای اندازه گیری رفتار اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان بزرگ می باشد.

روش

پژوهش حاضر پیمایشی است و از لحاظ هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار دارد. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ به تعداد ۶۳۳ نفر است که شامل خراسان رضوی تعداد ۲۷۹ نفر (۱۶۹ نفر مرد و ۱۱۰ نفر زن)، خراسان جنوبی تعداد ۱۹۴ نفر (۱۲۸ نفر مرد و ۶۶ نفر زن) و خراسان شمالی تعداد ۱۶۰ نفر (۱۰۸ نفر مرد و ۵۲ نفر زن) است. میانگین سن کارکنان مرد (۳۸/۰۳) و میانگین سن کارکنان زن (۳۶/۸۰) است. در این پژوهش نمونه گیری در دو مرحله انجام شد. در مرحله اول تعداد ۱۵۰

جدول ۲ جدول تبیین واریانس است. در این جدول تعداد عوامل شناسایی شده و میزان تبیین واریانس برای هر کدام از آنها مشخص می شود. در این تحلیل ۹ عامل که بردارهای ویژه آنها بزرگتر از ۱ هستند در مدل باقی ماندند.

جدول ۲: شاخص های آماری پرسشنامه رفتارهای اخلاقی

عامل ها	میزان اشتراک	عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تراکمی واریانس تبیین شده	ماده ها
مرکز کنترل	۳/۴۱	۱	۶/۸۵	۱۵/۴۶	۱۵/۴۶	۶-۷-۱۳
عزت نفس	۳/۳۰	۲	۳/۷۲	۹/۷۶	۲۴/۲۲	۸-۹-۱۰-۱۱
باورهای دینی	۳/۲۰	۳	۲/۶۲	۶/۷۷	۳۰/۹۹	۱۵-۱۶-۱۸-۱۹
وجدان	۳/۱۰	۴	۲/۵۲	۶/۵۹	۳۶/۵۸	۳-۴
ارباب رجوع	۲/۶۹	۱	۲/۲۳	۶/۰۵	۴۲/۶۳	۲۲-۲۳-۲۴-۲۵
همکاران	۲/۶۷	۲	۲/۱۳	۵/۸۷	۴۷/۵۱	۲۶ الی ۳۱
فرهنگ سازمانی	۲/۴۰	۱	۱/۹۰	۵/۴۵	۵۲/۹۶	۵-۲۰-۳۹-۴۰
تعهد سازمانی	۲/۳۳	۲	۱/۷۷	۵/۲۲	۵۷/۱۸	۴۸ الی ۴۹
کدهای اخلاقی	۲/۲۹	۳	۱/۶۲	۴/۹۵	۶۱/۱۳	۵۰-۵۱-۵۳-۵۴-۵۵

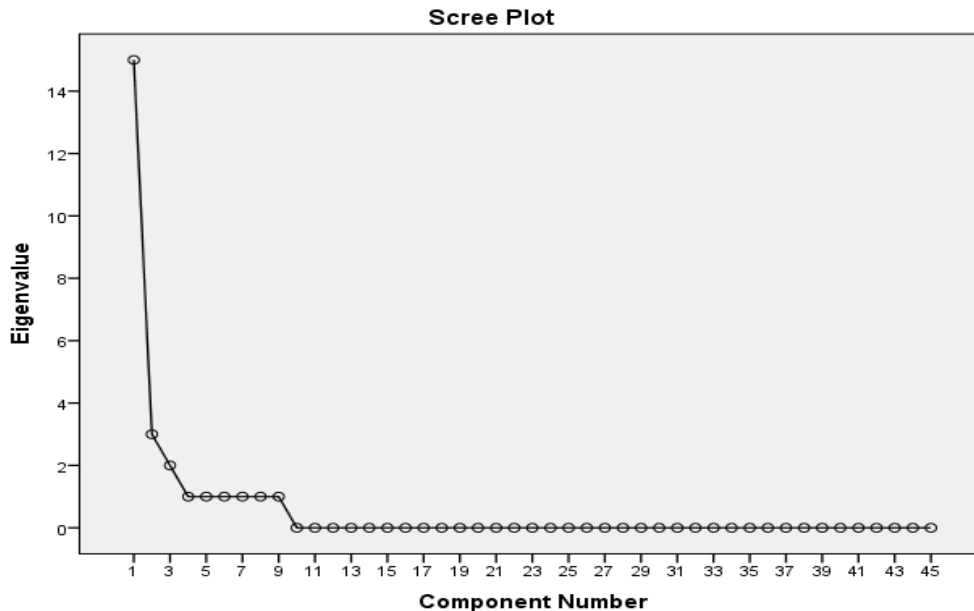
به منظور بررسی اینکه آیا نمونه به اندازه کافی بزرگ است، از کفایت نمونه گیری کیزر-میر-الکین (KMO-test) استفاده شد. آماره آزمون KMO ۰/۷۱ را نشان داد که بالاتر از ۰/۷ است. بنابراین کفایت نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. سطح معناداری آماره بارتلت برای کلیه زیر عامل ها ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ بود. بنابراین ساختار داده ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مناسب است.

ابتدا تعداد عوامل شناسایی شده و میزان تبیین واریانس برای هر کدام از آن ها مشخص شد. در این تحلیل ۹ عامل که بردارهای ویژه آنها بزرگتر از ۱ هستند در مدل باقی ماندند. واریانس تجمعی برابر ۶۱/۱۳ بدست آمد که نشان می دهد این ۹ عامل می توانند حدود ۶۱ درصد واریانس متغیرها را توضیح دهند. میزان تبیین واریانس تجمعی باید بزرگتر از ۶۰ درصد باشد بنابراین، این شرط برقرار است.

جدول ۳: بارهای عاملی چرخش یافته

مقیاس	عامل	زیرعامل	سؤال	بارعاملی	ضریب آلفای کرونباخ
رفتارهای اخلاقی	فردی	مرکز کنترل	۶	۰/۵۴	۰/۵۸
			۷	۰/۶۶	
			۱۳	۰/۵۱	
		عزت نفس	۸	۰/۵۵	۰/۵۸
			۹	۰/۵۷	
			۱۰	۰/۵۸	
			۱۱	۰/۶۱	
		باورهای دینی	۱۵	۰/۶۹	۰/۶۹
			۱۶	۰/۶۷	
			۱۸	۰/۶۶	
			۱۹	۰/۶۲	
	سازمانی	وجدان	۳	۰/۵۹	۰/۵۱
			۴	۰/۶۱	
		ارباب رجوع	۲۲	۰/۵۵	۰/۶۳
			۲۳	۰/۵۲	
			۲۴	۰/۶۱	
			۲۵	۰/۶۱	

۰/۷۶	۰/۶۶	۲۶	همکاران	سازمانی
	۰/۵۱	۲۷		
	۰/۶۴	۲۸		
	۰/۶۰	۲۹		
	۰/۷۱	۳۰		
	۰/۷۲	۳۱		
۰/۶۲	۰/۷۴	۵	فرهنگ سازمانی	
	۰/۵۱	۲۰		
	۰/۶۸	۳۹		
	۰/۵۳	۴۰		
۰/۷۲	۰/۵۸	۴۲	تعهد سازمانی	
	۰/۶۰	۴۳		
	۰/۶۵	۴۴		
	۰/۵۸	۴۵		
	۰/۵۸	۴۶		
	۰/۵۵	۴۷		
	۰/۵۱	۴۸		
۰/۷۲	۰/۵۷	۵۰	کدهای اخلاقی	
	۰/۷۰	۵۱		
	۰/۵۶	۵۳		
	۰/۶۳	۵۴		
	۰/۶۱	۵۵		



نگاره ۱: نمودار اسکری مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه جدول ۳ جهت اعتبار واگرا بار عاملی سؤال ها حداقل ۰/۵ در جدول ۵ نتایج بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده، اعتبار تشخیصی و پایایی متغیرهای مکنون را نشان می دهد. نظر گرفته شد. ۱۶ سؤال که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند، حذف شدند.

جدول ۵: نتایج بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده، اعتبار تشخیصی و پایایی متغیرهای مکنون

عامل	زیر عامل	عبارت	λ	AVE	DV	CR
فردی	مرکز کنترل	۱ قضاوت در مورد اخلاقی بودن رفتار کارکنان به نیروی درونی آن ها بستگی دارد.	۰/۶۴	۰/۴۶	۰/۷۹	۰/۶۱
		۲ وجود نیرویی درونی کارکنان را در برابرچالش های اجتماعی و فشارها مقاومتر می کند.	۰/۷۵		۰/۸۱	
		۳ مراعات رفتار اخلاقی نسبت به دیگران نوعی عبادت است.	۰/۳۳		۰/۶۰	
	عزت نفس	۴ انجام کار اخلاقی به دلیل همخوانی آن با کرامت انسانی است.	۰/۵۸	۰/۴۶	۰/۶۸	۰/۵۷
		۵ نشانه های اخلاقی کارکنان در سازمان حاصل احساس شایستگی، احترام و وجدان آنها است.	۰/۵۶		۰/۶۶	
		۶ وجود احساس رضایت کارمند از رفتار خویش موجب افزایش عزت نفس در محیط کاری است.	۰/۳۶		۰/۶۶	
		۷ وجود کارکنان با عزت نفس بالا موجب پیشرفت، ارتقاء و توانایی هر سازمان است.	۰/۴۹		۰/۶۳	
	باورهای دینی	۸ پایبندی به باورهای دینی رفتار های انسانی را در سازمان توسعه می دهد.	۰/۶۶	۰/۴۶	۰/۷۶	۰/۷۰
		۹ همسویی باورهای دینی با ارزش های اخلاقی سازمان رفتار اخلاقی کارکنان را توسعه می دهد.	۰/۵۵		۰/۷۱	
		۱۰ استفاده از وسایل و خدمات سازمان برای مصارف شخصی رفتاری مغایر با ارزش های دینی است.	۰/۵۴		۰/۶۹	
		۱۱ احترام گذاشتن ارباب رجوع به خط مشی و ارزش های سازمان سزاوار قدردانی است	۰/۶۳		۰/۷۲	
گروهی	وجدان	۱۲ تعداد دوستان یک کارمند بستگی به ویژگی های اخلاقی آن ها دارد.	۰/۵۶	۰/۴۴	۰/۷۷	۰/۵۱
		۱۳ کار پسندیده حاصل سخت کوشی و تلاش صحیح فرد است و ارتباطی به شانس ندارد.	۰/۶۱		۰/۸۶	
	ارباب رجوع	۱۴ ارائه خدمات مطلوب و شایسته به ارباب رجوع مستلزم وجود کارکنان اخلاق مدار است.	۰/۴۸	۰/۴۱	۰/۶۶	۰/۸۴
		۱۵ وجودخصایص انسانی و اخلاقی متفاوت در ارباب رجوع، نیازمند کارکنان با سعه صدر، بردبار و مهربان است.	۰/۶		۰/۶۹	
		۱۶ ارزش قائل شدن برای وقت، انرژی، هزینه های مردم و به طور کلی ارزش نهادن به کرامت انسانی ارباب رجوع، رفتاری اخلاقی است.	۰/۵۸		۰/۷۱	
		۱۷ خوش رویی و مهربانی کارکنان با یکدیگر نوعی رفتار اخلاقی است.	۰/۵۷		۰/۶۹	
	همکاران	۱۸ در بین همکاران رفتارهای غیر اخلاقی مثل رشوه گرفتن مذموم است.	۰/۵۵	۰/۴۵	۰/۶۷	۰/۷۶
		۱۹ رفتارهای مناسب همکاران مثل وقت شناسی، انضباط، احترام و حمایت می شود.	۰/۴۲		۰/۵۹	
		۲۰ وجود عدالت، همکاری و صداقت در بین همکاران نوعی رفتار اخلاقی است.	۰/۶۰		۰/۶۸	
		۲۱ احترام گذاشتن همکاران به دانش و شایستگی مدیران عملی اخلاقی و پسندیده است.	۰/۵۸		۰/۶۵	
		۲۲ زیر پا گذاشتن قوانین سازمان به دستور مدیر در بین همکاران رفتاری ناپسند و خلاف اخلاق کاری است.	۰/۷۱		۰/۷۳	
		۲۳ ویژگی های رفتاری چون حسادت، کینه ورزی و... در بین همکاران مرسوم است.	۰/۶۷		۰/۷۳	
		۲۴ کارکنان روی اشتباهات و رفتارهای غیر اخلاقی سرپوش نمی گذارند.	۰/۵۸		۰/۷۳	
		۲۵ کارکنان با پیشنهادات غیر معقول (رشوه گرفتن) ارباب رجوع مخالفند.	۰/۳۹		۰/۵۷	
		۲۶ بیشتر تمرکز مدیران بر تکنیک ها و رویه های اخلاقی است تا صرفا نتیجه باشد.	۰/۷۵		۰/۷۸	
		۲۷ از قوانین غیر رسمی برای افزایش رفتارهای مطلوب و اخلاقی کارکنان استفاده می شود.	۰/۴۵		۰/۶۳	
		۲۸ موافقت و سازگاری کارکنان با خط مشی های سازمان در جهت ایجاد تعهد اخلاقی کارکنان است.	۰/۵۲		۰/۶۱	
		۲۹ حساس بودن کارکنان نسبت به سرنوشت سازمان، آنها را از انجام کارهای غیر اخلاقی باز می دارد.	۰/۶۶		۰/۶۳	
		۳۰ ارزش وفادار بودن کارکنان به سازمان در هر شرایطی کمک به توسعه رفتار اخلاقی است.	۰/۷۱		۰/۶۶	
		۳۱ اعضای سازمان نسبت به موفقیت سازمان تعهد اخلاقی و دینی دارند.	۰/۵۱		۰/۶۲	
		۳۲ ترک سازمان به دلیل مشکلات مالی برای کارکنان به منزله رفتار غیر اخلاقی است.	۰/۳۸		۰/۶۲	
		۳۳ وجود حس تعهد اخلاقی در کارکنان به دلیل دلبستگی عاطفی به سازمان است.	۰/۲۸		۰/۵۹	
		۳۴ احساس تعهد اخلاقی و الزام آور برای ادامه کار کارمند در سازمان رفتار اخلاقی است.	۰/۴۰		۰/۵۶	
		۳۵ دستورالعمل های مکتوب سازمان به کارکنان و مدیران برای عمل به استانداردهای اخلاقی سازمان ابلاغ شده است.	۰/۴۲		۰/۶۶	
		۳۶ دستورالعمل اخلاقی جهت گیری سازمانی دارد و به اخلاقی سازی سازمان می پردازد.	۰/۶۴		۰/۷۲	
		۳۷ تدوین کدهای اخلاقی راهنمای نظامندی در جهت پاسخگویی به سؤالات مربوط به رفتار اخلاقی و نحوه ایجاد انگیزه در کارکنان است.	۰/۶۱		۰/۷۰	
		۳۸ کدهای اخلاقی ارزش های انسانی و نهادینه کردن آن ها را در سازمان اشاعه می دهد.	۰/۵۷		۰/۶۸	
		۳۹ کدهای اخلاق مرجعی جهت تصمیم گیری و عملکرد اخلاقی کارکنان وجود دارد.	۰/۵۴		۰/۶۷	

اخلاقی کارکنان را در محیط کار فراهم می کند، آگاهی داشته باشند و از راهکارهای جهت افزایش عزت نفس برای کارکنان مفید فایده می باشد استفاده کنند.

باورهای دینی زیر عامل دیگر در عامل فردی می باشد که به داشتن اعتقاد افراد به یک سلسله باورهای و ارزش های مذهبی عمل به این باورها می پردازد. در این قسمت سؤالاتی مانند فعالیت های مذهبی، توجه به اصول مذهبی در تصمیم گیری ها و انتخاب ها می باشند از سؤالات این بعد است. مدیران باید به این نکته توجه کنند از آن جا که باورهای دینی بر رفتار اخلاقی تاثیر گذار می باشد (۲۲، ۱۹، ۲۷ و ۲۸) و با توجه به شیوع بالای مشکلات و مسائل روانی، اقتصادی و از این قبیل برای کارکنان، داشتن اعتقاد و عمل به باورهای دینی می تواند آن ها را در دو راهی های اخلاقی کمک کند پس در ادارات برنامه های را برای تقویت باورهای دینی کارکنان در نظر بگیرند.

در عامل فردی زیر عامل وجدان به سؤالاتی مانند احساس مسئولیت کاری کارکنان، پشتکار، سخت کوشی کارکنان سازمان برای دستیابی به هدف می پردازد. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است. وجدان کاری بر اخلاق حرفه ای اثر مستقیم دارند (۲۹). سازمان ها باید تلاش کنند کارکنانی را که دارای وجدان و اخلاق کاری بالایی هستند را جذب کنند و یا به آموزش این رفتارها به کارکنان خود بپردازند.

در عامل گروهی اولین زیر عامل ارباب رجوع می باشد که سؤالاتی مانند احترام به عقاید، شخصیت و اعتقادات افراد و دیگران، گذشت، تبعیض قائل نشدن بین مراجعین، ارائه خدمت صادقانه و برگزیدن رفتار مناسب و درخور شأن افراد است از سؤالات این زیر عامل است. اکثر پژوهشگران دارای یک توافق عمومی هستند و ادعا دارند جهت بالا بردن میزان رفتار اخلاقی کارکنان باید شرایط مطلوب برای ارباب رجوع در حد قابل قبول فراهم شود (۱۳ و ۳۰) و همچنین در عامل گروهی زیر عامل دیگر همکاران است. سؤالاتی مانند روابط دوستانه با همکاران، عدم عیب جویی در کار دیگران، ارتباط اخلاقی با دیگران از سؤالات این بعد بودند. موضوعی که باید مدیران به این موضوع توجه زیادی کنند تاثیر رفتار کارکنان بر یکدیگر است (۱۶، ۱۳ و ۳۱)؛ زیرا اگر کارکنان ببینند همکاران آن ها اخلاقی عمل می کنند از دست زدن به عمل غیر اخلاقی احساس شرمندگی می کنند.

در عامل سازمانی، زیرعامل فرهنگ سازمانی سؤالاتی مانند ویژگی های حاکم، روش ها و قوانین و رویه های سازمان را دربرمی گیرد. فرهنگ سازمانی نقش بهینه ای در رفتار اخلاقی دارد (۱۹، ۱۵ و ۲۵). مدیران سازمان ها به راه های تقویت فرهنگ سازمانی به منظور افزایش میزان تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی کارکنان و منابع انسانی دیگر تاکید کنند که البته راه تحقق فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان های دولتی کشور برای توسعه رفتار اخلاقی، توجه همزمان به فرهنگ بومی ایرانی اسلامی در سازمان می باشد.

بار عاملی بیشتر سؤالات بالاتر از ۵/۵ بدست آمده و قابل قبول می باشد. میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرهای مکنون کمتر از ۵/۵ بدست آمده است و این شرط برقرار نمی باشد و تنها شرط اول برای اعتبار همگرا برقرار است. پایایی متغیرهای مکنون برای اغلب متغیرها بالاتر از ۰/۷ و یا نزدیک به ۰/۷ بدست آمده است و در حالت مطلوب قرار دارد. متغیرهای مکنون مرکز کنترل، عزت نفس، وجدان، ارباب رجوع و فرهنگ سازمانی پایایی کمتر از ۰/۷ داشت.

بحث

به طور خلاصه در تبیین نتایج بدست آمده در نهایت پرسشنامه رفتارهای اخلاقی با ۳۹ سؤال در نه عامل که مرکز کنترل ۱۵/۴۶ درصد، عزت نفس ۹/۷۶ درصد، باورهای دینی ۶/۷۷ درصد، وجدان ۶/۵۹ درصد، ارباب رجوع ۶/۰۵ همکاران ۵/۸۷، فرهنگ سازمانی ۵/۴۵، تعهد سازمانی ۵/۲۲ و کدهای اخلاقی ۴/۹۵ میزان تبیین واریانس برای هر کدام از آن ها مشخص شد ساخته شد. با توجه به ماهیت سؤال ها و ادبیات تحقیق عامل مرکز کنترل (۱-۳)، عزت نفس (۴-۷)، باورهای دینی (۸-۱۱)، وجدان (۱۲ و ۱۳)، ارباب رجوع (۱۴-۱۷)، همکاران (۱۸-۲۳)، فرهنگ سازمانی (۲۴-۲۷)، تعهد سازمانی (۲۸-۳۴)، کدهای اخلاقی (۳۵-۳۹) طبقه بندی و تأیید شدند. همچنین تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پرسشنامه از روایی سازه مناسبی برخوردار بود. در عامل فردی اولین زیر عامل مرکز کنترل است. سؤالاتی که میزان باور شخص درباره ی این که می تواند بر زندگی خود اثر داشته باشد را می سنجد. هنگامی که افراد دارای مرکز کنترل درونی باشند و بینش کارکنان نسبت به فضای سازمان یک بینش مبتنی بر رفتار اخلاقی باشد این امر بالا رفتن رضایت افراد و بهره وری در سازمان را به همراه خواهد داشت (۲۱)؛ پژوهش ها نشان می دهد مرکز کنترل (درونی یا بیرونی) با رفتار اخلاقی رابطه دارند (۱۷، ۲۱، ۲۲ و ۲۳). در ادارات و سازمان ها کارکنانی که موفقیت ها و شکست های خود را عموماً به کوشش یا توانایی خود نسبت می دهند در نتیجه مسئولیت کار و رفتارهای خود را می پذیرند و سازگاری روانشناختی بهتری را نشان می دهند. وجود کارکنانی با مرکز کنترل درونی به افزایش رفتار اخلاقی کارکنان کمک می کند؛ باورها و ارزش های فردی در سازمان رشد یابند و موجب ترویج خودکنترلی و کاهش هزینه های کنترل مستقیم برای سازمان ها و بالا رفتن اخلاق در سازمان خواهد شد.

در عامل فردی زیر عامل دیگر عزت نفس است. احساس ارزشمند بودن در افراد، درجه اطمینان یک فرد، به ظرفیت موفقیت و به ارزش اجتماعی و شخصی خویشستن و اطمینان در قبال موقعیت های معمولی زندگی (زندگی اجتماعی، تحصیلی و حرفه ای) از سؤالات این بعد است. عزت نفس عاملی موثر بر رفتار اخلاقی می باشد (۲۴، ۲۵ و ۲۶) بنابراین مدیران و مسئولان سازمان ها از ویژگی های شخصیتی که رفتار

دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. امکان بازنگری عوامل در پژوهش های آینده وجود خواهد داشت.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش اصل اخلاقی امانت داری علمی و سایر اصول اخلاقی علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران برخود واجب می دانند که از زحمات کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های خراسان شمالی، خراسان رضوی و خراسان جنوبی، ریاست ومعاونین واحدهای مختلف به خاطر همکاری بی دریغ آن ها تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه نامه

1. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
2. Unethical behavior	رفتار غیر اخلاقی
3. Organizational values	ارزش های سازمانی
4. Ethical decision making	تصمیمات اخلاقی
5. Culure norm	هنجار فرهنگی
6. Social ideals	آرمان های اجتماعی
7. Individual factors	عامل فردی
8. Organizational factor	عامل سازمانی
9. Religious values	ارزش های مذهبی
10. Moral qualities	صلاحیت های اخلاقی
11. Ethical delimma	معضل اخلاقی
12. Control locus	مرکز کنترل
13. Religious beliefs	باورهای دینی
14. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
15. Ethical employees	کارکنان اخلاق مدار

References

- Alirezaee N, Masah H, Akrami N. (2013). The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 61-72. (In Persian)
- Ghiyasi G. (2013). The factors and stages of moral behavior in Islam. *Moral Knowledge*; 4 (1): 19-36. (In Persian).
- Pouria nasab A. (2000). Professional ethics. *Accountant Magazine*; 14(137): 18-22.
- Ghanbari M, Bagheri Baghan F, Timurzadeh A. (2014). The Relationship between organizational ethics and the institutionalization of organizational citizenship behavior. *Future Studies Management*; 25 (1): 115-124.
- Yener M, Yaldiran M, Ergun C. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. 8th

زیر عامل دیگر در عامل سازمانی تعهد سازمانی است. سؤالاتی مانند بر وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و مشارکت در فعالیت های سازمان، ارزش نهادن به سازمان و ضرورت ماندن در سازمان بودند. از آن جا که تعهد سازمانی با رفتار اخلاقی ارتباط دارد (۳۲ و ۳۳) مدیران به دنبال تقویت احساس مشارکت و وابستگی کارکنان به ادارات خود باشند. زیر عامل کدهای اخلاقی که از عوامل سازمانی می باشد سؤالاتی مانند پیروی از دستورات مافوق، عدم قبول رشوه، عدم استفاده ازاموال سازمان برای مصارف شخصی، گزارش دادن اعمال غیرقانونی، حفظ اسرار سازمان، پیروی از قوانین و مقررات و از این قبیل را شامل می شود. کدهای اخلاقی به رفتار اخلاقی کارکنان کمک می کنند (۱۳ و ۲۲). پس بهتر است کدهای اخلاقی را تا جایی که امکان دارد ساده و صریح نوشت و مهم تر این که باید کاربرپسند باشد تا اجرا شود.

در یک سازمان، اصول اخلاقی خوب، پیش شرط مدیریت راهبری سالم، خواهد بود. بهتر است در همه جنبه های تدوین، اجرا و ارزیابی اقدامات، کدهای اخلاقی و ارزش محوری سازمان رعایت گردیده و مورد توجه قرار گیرند. از آن جا که پرسشنامه ارائه شده ابعاد کاملی از رفتار اخلاقی کارکنان را می سنجد می تواند در مطالعات اخلاقی ادارات و سازمان ها استفاده شود. پرسشنامه مشابهی با سؤالات غیر مستقیم تر طراحی و اعتباریابی شود تا نگرانی آزمودنی ها درباره حفظ امنیت شغلی هنگام پاسخگویی به سؤالات کاهش یابد. انجام پژوهش های در زمینه نهادینه کردن رفتار اخلاقی و همچنین تاثیرات رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان در سازمان ها بررسی شود.

نتیجه گیری

به طور خلاصه و با نگاهی به پژوهش های گذشته می توان گفت فقدان پژوهش های کافی در زمینه ی مسائل رفتار اخلاقی بویژه در حوزه ادارات ورزشی و ضرورت ساخت ابزاری قابل اعتماد و قابل استناد جهت سنجش رفتار اخلاقی کارکنان ضرورت انجام این پژوهش بود که با توجه به نتایج به دست آمده از این مطالعه، پرسشنامه حاصل شده، ابزار مناسبی نشان داده شده و به توسعه ی مفهوم رفتار اخلاقی در بین کارکنان پرداخته است. امروزه بسیاری از سازمان های ورزشی به این بلوغ فکری رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها و تعهدات اجتماعی، منجر به شکست سازمان می شود؛ به همین دلیل بسیاری از سازمان های ورزشی موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی، احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند که باید در سازمان بر رفتار اخلاقی کارکنان خود توجه لازم وجود داشته باشد زیرا افزایش رفتار اخلاقی، تاثیر چشمگیر و منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه های دیگر مثل کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و توفیق سازمانی را به دنبال خواهد داشت. امید است انجام این پژوهش گامی در راستای اعتلای ادارات ورزشی و در نتیجه ورزش کشور باشد. چون این تحقیق در ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ صورت گرفت تعمیم به سازمان های

- university managers' ethical decisions. Public Administration; 7 (3): 525-546. (In Persian).
20. ShahAli M, Rashidpour A, Kavooosi A, Etebarian A.A. (2014). A Model for the implementation of professional ethics in Iranian organizations. Urban Management; 14 (39): 393-405. (In Persian).
21. Nourbakhsh P, Rashedi M. (1393). The relation between control center and organizational ethics with job satisfaction: providing a model for the workplace. Sports Management; 6 (3): 531-544.
22. Bommer M, Gratto C, Gravander J, Tuttle M. (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. Business Ethics; 6(4): 265 – 280.
23. Ucanok B. (2010). Understanding of work ethic in Turkey: focus on the effects of locus of control and religious orientation. The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences; 5(4): 93-106.
24. Stead W E, Worrell DL, Stead JG. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. Business Ethics; 9(3): 233-242.
25. Mazaheri Rad, H. (2011). A review on the concept of ethical behavior in organizations. Quarterly Journal of Consulting Engineers; 64: 71-78. (In Persian).
26. Lavasani M A, Azarbaijan M. (2012). Self-confidence model in the Islamic ethics. Islamic Studies; 6(10): 119-137. (In Persian).
27. Mc Cullough M E, Bono G, Root L M. (2005). Religion and forgiveness. New York: The Guilford Press.
28. Deconinck J B. (2005). The influence of ethical control systems and moral intensity on managers' ethical perceptions and behavioral intentions. Marketing Management; 15(2): 123-131.
29. Rahimi Klur H, Golzard A, Ghaffari Majlej H. (2018). Analysis of the relationship between work conscience and social responsibility: the role of mediator of professional ethics. Ethics in Science and Technology; 13 (1): 100-107. (In Persian).
30. Khayat Moghadam S, Tabatabai Nasab SM. (2015). The components of professional ethics in management. Ethics in Science and Technology; 11(1): 127-136. (In Persian).
31. Satish P D. (2008). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior peers on ethical behavior of nurses. Business Ethics; 85(3): 403-410.
32. Tripathi SP. (2014). Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction hdfc bank Indore, India. Global journal for research analysis; 3(5): 1-4.
33. Fu W. (2014). The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. Business Ethics; 122(1): 137-144.
- International Strategic Management Conference. Social and Behavioral Sciences; (58): 724–733.
6. Fisher J, Bonn I. (2007). International strategies and ethics: exploring the tension between head office and subsidiaries. Management Decision; 9: 1167-1145.
7. Meriac J P, Woehr D J, Gorman C A, Thomas A L. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. Journal of Vocational Behavior; 82(3): 155–164.
8. Sadeghi A, Shakeriniya I. (2010). Self-esteem symptoms in survivors of Ashura. Shiite Women; 18: 19-34. (In Persian).
9. Asgari Zardabi B. (2012). Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment and Occupational Performance of Staff of Sports Departments and Youth of Iran's Western Provinces. [MSc thesis]. Tehran: Kharazmi University, Faculty of Physical Education and Sport Sciences. (In Persian).
10. Alizayee yousef abadi A. (2016). A comparative study of the relationship between HR strategies and organizational structure with the performance of general offices of sports and youth in Great Khorasan. [MSc thesis]. Mashhad: Ferdowsi University, Faculty of Physical Education and Sport Sciences. (In Persian).
11. Andam R, Montazeri A, Abusunny A. (2015). Relationship between work ethics, job commitment and job performance among staff of sport and youth departments in Khorasan Razavi province. Contemporary Research on Sports Management; 5 (10): 61-72. (In Persian).
12. Fazel Bakhshiyeh M. (2015). The Relationship between work ethics and job satisfaction in staff of sports and youth departments of North Khorasan. Management and Exercise Development; 3 (1): 199-209. (In Persian).
13. Salimi M. (2017). Providing professional ethics development model for sport organizations. Ethics in Science and Technology; 12 (1): 49-61. (In Persian).
14. Ali Akbari H, Ramezani H. (2012). The study of theoretical foundations of the issue of decision-making based on Islamic ethics. Islamic Management; (3): 149- 175. (In Persian).
15. Pennino C M. (2004). Managers and professional ethics. Business Ethics; 41: 337-47.
16. McDevitt R, Giapponi C, Tromley Cl. (2007). A model of ethical decision making: the integration of process and content. Business Ethics; 73: 219–229.
17. Robbins S A, Judge, TA. (2012). Organizational behavior. New York: Prentice Hall. P. 29.
18. Kermani M. (2013). Designing a value and application-Oriented model of ethical management. [Ph.D. thesis]. Tehran: Economics and Accounting Higher Education Center. (In Persian).
19. Siahkalroudi M, Feizi T, Rasoli R, Hozoori M J. (2014). Identifying factors affecting Payame Noor