

رابطه بین اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران

زهرا صایی، مینا مستحفظیان*

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۶/۵، تاریخ پذیرش: ۹۷/۸/۳)

چکیده

زمینه: اخلاق حرفه ای به عنوان شاخه ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می پردازد پژوهش حاضر با هدف رابطه بین اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران باشگاه های ورزشی اصفهان انجام شد.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان باشگاه های منتخب اصفهان به تعداد ۲۴۰ نفر که ۱۵۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود. داده ها با استفاده از رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده اثربخشی مدیران در گام اول بعد اخلاق وظیفه محور و در گام دوم بعد اخلاق خودخواهانه می باشد.

نتیجه گیری: مدیران باشگاه های ورزشی بهترین رفتار و اخلاق را از خود نشان دهند و هنگام دریافت نظرات سایر همکاران بی طرفانه و به دور از غرض عمل نمایند.

کلید واژگان: اخلاق حرفه ای، اثربخشی، مدیران

سرآغاز

مراد از اخلاق حرفه ای مسئولیت اخلاقی^۱ فرد از حیث شغل است. اخلاق در این مفهوم وابسته به شغل است که بر حسب تنوع مشاغل، محتاج اخلاقیات خاص هستیم (۴). مدیرانی که از دغدغه های اخلاقی برخوردار بوده اند، همت خود را صرف تهیه فهرستی از بایدها و نبایدهای رفتاری کرده اند. این بایدها و نبایدها، الگوی رفتار ارتباطی افراد سازمان را با یکدیگر و نیز با مشتری، ارباب رجوع و سایر افراد ذی نفع را ترسیم می کند که به شکل اخلاق خود خواهانه^۲، دگرخواهانه^۳، وظیفه مدار^۴ و عدالت محور^۵ نمایان می شود (۵و۴).

اثربخشی^۶ سازمانی از جمله موضوعاتی است که همواره مورد توجه سازمان ها و عوامل مربوط به آنها بوده است چرا که افزایش اثربخشی در سازمان به معنای افزایش درجه دستیابی به اهداف مورد نظر سازمان می باشد. مطالعات انجام شده در زمینه اثربخشی نشان

اخلاق حرفه ای^۱ به عنوان شاخه ای از دانش اخلاق^۲ به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می پردازد و درصدد ارائه شیوه ها و دستورالعمل هایی است که این تکالیف را برای افراد گروه های حرفه ای تعیین نماید (۱). در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می آید منظور اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون^۳ ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می کند (۲). در مدیریت^۴ نیز این ساز و کار درونی، بدون آن که به اهرم های بیرونی نیاز داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک سازمان معنوی به وجود آورد. در اخلاق حرفه ای رفتار ارتباطی^۵ فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان^۶ با محیط قرار می گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می پرسد (۳).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: dr.mostahfezian@gmail.com

رابطه بین اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران باشگاه های ورزشی اصفهان مورد بررسی قرار گرفته است.

روش

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و روش آن توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان باشگاه های منتخب اصفهان به تعداد ۲۴۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اخلاق حرفه ای که شامل ۲۵ گویه و پرسشنامه سنجش اثربخشی سازمانی که شامل ۲۸ گویه بود استفاده شد. به منظور محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای (۰/۹۰) و اثربخشی مدیران (۰/۸۵) محاسبه گردید. برای تحلیل داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به نرمال بودن از آزمون های رگرسیون چند گانه و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها

یافته های جدول ۱ نشان می دهد ضریب همبستگی بین اخلاق خودخواهانه، اخلاق دگرخواهانه، اخلاق وظیفه محور و اخلاق عدالت محور با اثربخشی مدیران معنی دار است.

می دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد بلکه به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثربخشی بستگی دارد (۶). در مورد اثربخشی سازمانی در اکثر تعاریف بر درجه و میزان تحقق اهداف سازمان تاکید شده است. به عبارت دیگر اثربخشی مساوی با نسبت اهداف تحقق یافته به اهداف تعیین شده می باشد (۷). سازمان های امروزی به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و اثر بخش بودن توجه شایانی به اخلاق حرفه ای نموده اند، در این میان اخلاق حرفه ای به عنوان یک مقوله بسیار مهم در رابطه با اثر بخشی مورد تاکید قرار گرفته است. آگاهی مدیران و متولیان سازمان های بزرگ و تأثیر گذاری اخلاق از کارکردهای مثبت در محیط کار^{۱۳} است که می تواند نقش مهمی در اثر بخشی، تعالی و موفقیت سازمان های ورزشی^{۱۴} داشته باشد.

رعایت موازین اخلاقی در محیط های ورزشی و مسابقات خاستگاه جهانی و ملی دارد. شرکت در فعالیت های ورزشی و مسابقات^{۱۵} خود می تواند عاملی برای رشد سجایای اخلاقی باشد (۸). اهمیت اثربخشی در تعالی باشگاه ها و رسیدن آنها به اهدافی که فلسفه وجودی آنها را شکل داده است بر هیچ کس پوشیده نیست. قوانین و استانداردهای اخلاقی، فرد را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می کنند (۹). در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، فرهنگ و اخلاق حرفه ای و مباحث پیرامون آنها در رابطه با سازمان ها و مدیران ورزشی مورد عنایت خاصی قرار گرفته است. از این رو به دلیل اهمیت و فلسفه بنیادین اخلاق حرفه ای در اثربخشی مدیران باشگاه ها، در تحقیق حاضر

جدول ۱. ضریب رگرسیونی ابعاد اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران

شاخص آماری	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	β	t	P	R	R ²	F	P
ضریب ثابت	۳/۹۱۰	۰/۱۸۷	-	۲۰/۸۵۵	۰/۰۰۱	۰/۳۶۲	۰/۱۳۱	۲۲/۱۶۹	۰/۰۰۱
اخلاق خودخواهانه	-۰/۲۹۰	۰/۰۶۲	-۰/۳۶۲	-۴/۷۰۸	۰/۰۰۱				
ضریب ثابت	۱/۸۷۳	۰/۲۰۲	-	۹/۲۷۵	۰/۰۰۱	۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۳۴/۶۸۷	۰/۰۰۱
اخلاق دگرخواهانه	۰/۳۸۸	۰/۰۶۶	۰/۴۳۷	۵/۸۹۰	۰/۰۰۱				
ضریب ثابت	۱/۸۶۴	۰/۱۸۰	-	۱۰/۳۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸۲	۰/۲۳۲	۴۴/۵۲۲	۰/۰۰۱
اخلاق وظیفه محور	۰/۳۸۰	۰/۰۵۷	۰/۴۸۲	۶/۶۷۳	۰/۰۰۱				
ضریب ثابت	۱/۹۳۹	۰/۲۰۶	-	۹/۳۹۶	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹	۰/۱۶۷	۲۹/۵۶۸	۰/۰۰۱
اخلاق عدالت محور	۰/۳۵۸	۰/۰۶۶	۰/۴۰۹	۵/۴۳۸	۰/۰۰۱				

p < ۰/۰۱

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود مهم ترین شاخص مناسب بودن برازش مدل χ^2 می باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل می باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری در جدول ۲ آمده است، که نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون را تایید می کند.

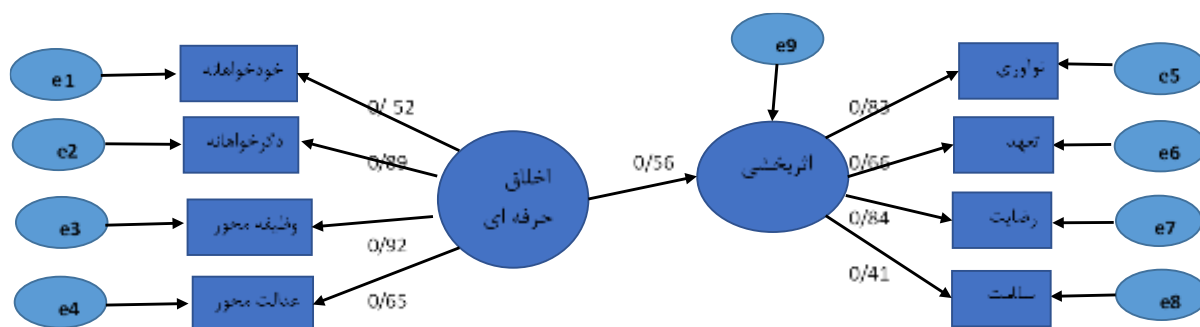
همچنین با توجه به ضریب تاثیر ۰/۵۵۹ و میزان آماره تی ۶/۱۶۳ در بررسی اثر میان اخلاق حرفه ای و اثر بخشی مدیران می توان نتیجه گرفت اثر اخلاق حرفه ای یک اثر معنی دار است یعنی اخلاق حرفه ای بر اثربخشی مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

بحث

نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین اخلاق خودخواهانه و اثربخشی مدیران معنی دار است. بسیاری از انسان ها خودخواه هستند. مدیران هم انسانند. بنابراین احتمال دارد بعضی مدیران خودخواه باشند. مدیران خودخواه بر این باور هستند که رویکردشان درست است و ایجاد تغییر در آن توسط دیگران می تواند غیرممکن باشد. در جو خودخواهانه مدیر علایق و خواسته های خود را به عنوان توجیه های اخلاقی در هنگام تصمیم گیری در نظر می گیرد و نیازها و علایق دیگران در سازمان کمتر اهمیت جلوه می کند.

جدول ۲: بررسی شاخص های مناسب بودن مدل

شاخص	استاندارد شاخص	شاخص در مدل	نتیجه گیری
χ^2/df	-	۲/۰۱۹	✓
p	۰/۰۵ ≤	۰/۰۰۵	✓
GFI	۰/۹ ≤	۰/۹۴	✓
AGFI	۰/۹ ≤	۰/۸۹	✓
NFI	۰/۹ ≤	۰/۹۴	✓
CFI	۰/۹ ≤	۰/۹۷	✓
RMSR	۰/۱ ≥	۰/۰۸۳	✓



نگاره ۱: مدل اصلی تحقیق

یافته دیگر نشان داد ضریب همبستگی بین اخلاق دگرخواهانه و اثربخشی مدیران معنی دار است. اخلاق دگر خواهانه فرآیند مدیریتی پیچیده ای است که برای اجرای مؤثر نیازمند تلاش و فعالیت فوق العاده است. اگر اخلاق دگر خواهانه به درستی اجرا شود، در بهبود عملکرد، بهره وری و رضایت کارکنان مؤثر است. برای اجرای اثربخش اخلاق دگرخواهانه، درک و شناخت کامل از چگونگی استفاده از مجموعه پیچیده شدن مدیریت و در نظر داشتن عوامل اقتضایی متعددی که در موفقیت و یا عدم موفقیت آن مؤثر است ضروری است. شاید مهمترین عامل موفقیت درجه مهارت در بکارگیری اخلاق دگرخواهانه باشد (۱۰).

یافته دیگر نشان داد ضریب همبستگی بین اخلاق وظیفه محور و اثربخشی مدیران معنی دار است. از نظر مدیرانی که وظیفه مدار هستند عمل درست عملی است که موجب بیشترین نتایج خوب نسبت به کارهای جایگزین دیگر باشد. در مدیران وظیفه گرا آنچه بیشتر اهمیت دارد انجام وظایف و الزامات خاص است، این افراد خود را موظف به انجام وظایف و الزامات اخلاقی می دانند که نتایج مثبت و سازنده به بار می آورند. یک مدیر برای اینکه بتواند کارمندی وظیفه گرا داشته باشد باید اهداف سازمان را برای سایر همکاران تبیین نماید و نحوه انجام وظایف و آموزش های لازم را به آنها بدهد همچنین باید با ایجاد فضای آزاد اجازه اظهار نظر به سایر کارکنان بدهد و به نحوی تمام افراد را در تصمیم گیری ها و مسائل مهم درگیر کند تا بتواند افراد را نسبت به وظایف و شرح وظایفشان آگاه تر نماید (۱۱).

یافته دیگر نشان داد ضریب همبستگی بین اخلاق عدالت محور و اثربخشی مدیران معنی دار است. مجهز شدن مدیران به آگاهی های اخلاقی و آشنایی با موقعیت های اخلاقی و تصمیم گیری های متناسب با آن از ارکان اساسی یک سازمان می باشد که برای انتخاب افراد و مدیران باید این معیارها مورد توجه قرار گیرد (۱۲). لذا پیشنهاد می گردد مدیرانی که عدم توانایی رفتاری دارند شناسایی گردند، سپس، آن مدیران را آموزش داد، و مرتب درباره فلسفه سازمان، مأموریت و اهداف آن مطلع نمود و گوشزد شود که مدیران همواره و از صمیم قلب اهداف سازمان را می پذیرند و حمایت می کنند و فقط به دنبال اهداف شخصی خودشان نیستند. همچنین مطمئن شوید که مدیران اعتبار و اعتماد

کافی به رده‌های پایین تر می‌دهند. همچنین آنها را به خاطر کارایی تیمی مورد تشویق پاداش قرار دهید.

References

1. Ameli M. (2002). The study of the theoretical foundations of professional ethics in Islam. [MA. Thesis]. Tehran: Research Institute of Philosophy and Philosophy of Iran. (In Persian).
2. Ho C. (2011). Ethics management for the construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*; 18(5): 516-537.
3. Amiri AN, Hemati M, Mobini M. (2011). Professional ethics necessity for the organization. *Ethical Knowledge*; 1(4): 137-159. (In Persian).
4. Gharamalki F. (2006). Professional ethics. Qom: Majnoon Publication. Pp. 102-148. (In Persian).
5. Yabaluae B, Mostahfezian M, Meshkati Z. (2016). Relationship between ethical factors and personality traits. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 137-144. (In Persian).
6. Najaf-Beigi R. (2008). Organization and management. Tehran: Terme Publishing. (In Persian).
7. Dahft R. (1998). Theory and design. Translated by: Parsayian A, Arabi M. Tehran: Cultural Research Center. P. 1. (In Persian).
8. Khabiri M. (2002). A study on the difference between observance of ethical standards between sport workers and non-athletes. *Journal of Motion*; 5-19. (In Persian).
9. Reybold LE, Halx MD, Jimenez AL. (2008). Professional integrity in higher education: A study of administrative ethics in student affairs. *Journal of College Student Development*; 49(2): 110-124.
10. Sarmadi Z, Shalhaf A. (2007). Professional ethics surveying in total quality management. *Ethics Management in Tadbir Journal*; 15(122). (In Persian).
11. Salehania M, Tavakoli Z. (2009). Organizational ethics with emphasis on ethical charter. *Ethics in Science and Technology*; 4(3). (In Persian).
12. Jos-Philip H. (2006). Social contract theory implications for professional ethics. *Journal of Public Administration*; 36(5).

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی مدیران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. از بعد سازمانی با اتکاء به اصول اخلاقی، مدیران قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست است و چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود. بنابراین، مدیر در انجام دادن وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این تحقیق اصل رازداری در اطلاعات افراد و اصل امانت‌داری در ذکر منابع مورد استفاده در تحقیق رعایت شده است.

واژه‌نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Professional knowledge	دانش حرفه‌ای
3. law	قانون
4. Management	مدیریت
5. Communication Behavior	رفتار ارتباطی
6. Organization	سازمان
7. Moral responsibility	مسئولیت اخلاقی
8. Selfish	خودخواهانه
9. Angry	دگرخواهانه
10. And circuit	وطیفه مدار
11. Justice-centered	عدالت محور
12. Effectiveness	اثربخشی
13. Workplace	محیط کار
14. Sports organizations	سازمان‌های ورزشی
15. Competitions	مسابقات