



## شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران: آزمون تئوری داده بنیاد با روش آمیخته

مریم میرزاپور خلیلی‌زاده<sup>۱</sup>، مینا حکاک‌زاده<sup>۲\*</sup>، محمد پوررنجبر<sup>۳</sup>

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۲

### چکیده

هدف این پژوهش شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران بود. روش پژوهش ترکیبی اکتشافی دو مرحله‌ای از نوع ابزارسازی بود. در بخش کیفی با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری (۱۶ نفر از خبرگان حوزه مدیریت ورزشی) برای شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران انتخاب شده‌اند و با آنها مصاحبه انجام شد. ابزار مورد استفاده برای شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران، مصاحبه نیمه ساختارمند و مطالعه‌ی اسناد بوده است. برای تأمین روایی از روش ارزیابی لیتوکلن و گویا و برای سنجش پایایی داده‌های کیفی در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون استفاده شد و در بخش کمی روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه‌ی آماری در بخش کمی تمامی مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان، اداره کل‌های ورزش و جوانان استان‌های کشور و رئیس، نائب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی بودند. ابزار مورد استفاده در بخش کمی، مقیاس محقق‌ساخته بر اساس شبکه‌ی تئوری داده بنیاد بخش کیفی بود برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل معادلات ساختاری برای بررسی برازش مدل پژوهش استفاده گردید. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در نرم‌افزارهای Maxqda، SPSS و AMOS انجام گردید. نتایج پژوهش در بخش کیفی نشان داد رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی شامل پیامدهای فردی، گروهی، خانوادگی، سازمانی و فراسازمانی است و در بخش کمی مقدار تی مربوطه هر عامل تأثیر معناداری را دارند و تمامی چارچوب مدل دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار مورد تأیید قرار گرفت.

**کلید واژه‌ها:** رفتارهای غیراخلاقی، سازمان‌یار، ورزش، داده بنیاد، سازمان‌های ورزشی.

**Email:** mirzapormaryam1295@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

**Email:** hakakzadeh\_m@yahoo.com

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران\*

**Email:** porrangbar\_m@yahoo.com

۳. دانشیار گروه تربیت‌بدنی دانشکده پزشکی و مرکز تحقیقات علوم اعصاب دانشگاه علوم پزشکی کرمان

## مقدمه

علم اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند؛ ارزش‌هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی افراد و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی و شایستگی و ناشایستگی است (رحمانی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۰). یکی از مسائلی که در سازمان‌ها نقش ویژه‌ای دارد، اخلاق می‌باشد. اخلاق در سازمان‌ها، نکته‌ی کانونی رفتار سازمانی است و اخلاق‌گرایی به عنوان اصل مدیریت، لازمه‌ی مدیریت سازمان‌های به دور مانده از آن است. مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای قانونی و سازمانی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در اعمال و رفتار سازمانی‌شان یاری دهد (کارملی و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۴). اخلاق، صرفاً به مجموعه اعتقادات ذهنی و باورها و ارزش‌های انتزاعی محدود نمی‌شود، بلکه فراتر از آنها، نحوه خاصی از زندگی است. رفتارهای اخلاقی در واقع شیوه معینی از زیستن است. صرف توصیه افراد به خوب عمل کردن و اخلاق حسنه داشتن، آنها را متخلق نمی‌کند. فرد باید چگونگی رعایت آن را نیز بداند. اخلاقی بودن یک سازمان، در واقع، به سبک خاصی از زندگی آن سازمان اشاره دارد. اخلاقی بودن سازمان هرگز به مجموعه باورهای اخلاقی که در منشور اخلاقی شرکت آمده محدود نمی‌شود، بلکه سازمانی اخلاقی است که زندگی آن و سبک تعامل آن با محیط و حیات گروهی اعضای آن در همه لحظه‌ها، اخلاقی باشد. شایان ذکر است که رعایت اخلاق حرفه‌ای از جانب افراد، چیزی جز رعایت حقوق مردم در کسب و کار نیست و مهم‌ترین حق مردم احترام اصیل و نامشروط آنهاست (چی و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۲).

اخلاق کاری هم به تبع آن بنیان فکری، نگرشی و ذهنی با دوامی است که فرد را وادار به تصمیم‌گیری‌ها و اعمال خاصی در فعالیت‌های اقتصادی می‌نماید. به سخن دیگر وقتی از اخلاق کاری یک جامعه سخن می‌گوییم مراد ما آن بخش از فرهنگ آن جامعه است که محرک رفتارها و فعالیت‌های اقتصادی و کسب و کار است. از این‌رو اخلاق کار محدود به ساعات کار و شغل نمی‌گردد، بلکه تمامی رفتارهای اقتصادی شامل مصرف، پس‌انداز، سرمایه‌گذاری و کارآفرینی و... را در برمی‌گیرد. یکی از مهم‌ترین عواملی که در موفقیت سازمان‌ها نقش دارد، منابع انسانی مفید و کارآمد می‌باشد. با کمک حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، سازمان قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری در جهت کاهش تنش‌ها و افزایش کارآمدی نیروی انسانی گام بردارد و بهره‌وری را افزایش دهد. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد (ذاکری، ۱۳۹۴: ۲۵). در شرایط بهره‌گیری از اخلاق خود سبب می‌گردد تا برخی فعالیت‌ها و اهداف سازمانی را تحت تأثیر قرار گیرد. محیط کسب و کارهای امروزی به‌علت انفجار فناوری اطلاعات و ارتباطات، جهانی شدن اقتصاد، بحران‌های محیطی و محلی و همچنین افزایش فشارها از سوی مشتریان و مصرف‌کنندگان سبب گردیده است تا درگیر برخی جرایمات از جمله بی‌اخلاقی گردد (کامیلو و کامیلو، ۲۰۱۹: ۳۶۲). رفتارهای غیراخلاقی جزء جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌ها در سازمان‌ها می‌باشد. بدون شک تصور سازمان‌ها بدون برخورداری از رفتارهای غیراخلاقی امری بعید می‌باشد (رس و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۶). در بسیاری از شرایط رفتارهای غیراخلاقی سبب آسیب‌رساندن به افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها می‌گردد (سیونتجنیس و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۵۰). بدون شک وجود ارتباطات گسترده در سازمان‌ها سبب گردیده است تا شاهد بی‌اخلاقی‌هایی در سطوح مختلف گردد (کامیلو و کامیلو، ۲۰۱۹: ۳۶۲). در تمامی فعالیت‌های سازمانی به‌خصوص در فرایندهای مذاکره رفتارهای غیراخلاقی وجود دارد که این مسأله در تمامی شرایط وجود دارد (رس و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۶).

این رفتارها در برخی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی اهمیت فراوانی دارد. امروزه سازمان‌های ورزشی نقش مهم و کلیدی در ترویج فعالیت‌های ورزشی در سطح کشور دارند و این مسأله سبب گردیده است تا عملکرد سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در بهبود عملکرد ورزشی جوامع داشته باشد. با توجه به اهمیت بی‌اندازه ورزش در جوامع، سازمان‌های ورزشی می‌بایستی به نحوه مناسبی اهداف خود را اجرایی نمایند (مولر و دوهرتی، ۲۰۱۶: ۳۶۶). بدون شک با توجه به مخاطبان

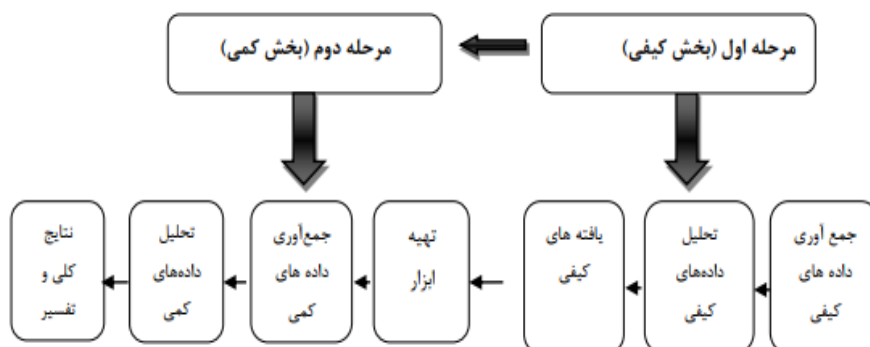
گسترده سازمان‌های ورزشی، ایجاد رفتارهای اخلاقی می‌تواند ظرفیت‌های مناسبی در جهت توسعه و گسترش اخلاق و ارزش‌ها در سطح جوامع را ایجاد نماید (بایلی و مادلا، ۲۰۰۲: ۴). رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که اگرچه منجر به عملکرد سازمان می‌گردد اما در روند اجرا و ایجاد این فعالیت‌ها جنبه‌های اخلاقی و ارزشی مدنظر قرار نمی‌گیرد. رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار منجر به آسیب‌رسانی به ارزش‌ها، هنجارها، قوانین و استانداردها می‌گردد (حسین، ۲۰۱۹: ۱۳۴). رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار به واسطه برخی ابهامات و گمراهی‌های ذهنی در سازمان‌ها ایجاد می‌گردد (کونگ، ۲۰۱۶: ۸۷). همچنین عوامل فردی می‌تواند در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار تأثیرگذار باشد. به عبارتی در روند شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار تفاوت‌های فردی نقش مهم و اساسی دارد (یو و همکاران، ۲۰۲۰: ۵۰۳). به صورت کلی مشکلات روانشناختی و رفتاری در میان مدیران و کارکنان می‌تواند در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار نقش تأثیرگذاری داشته باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۱۱). وجود غیراخلاقی‌ها در سازمان‌ها به عنوان رفتارهای نامناسب سبب کاهش عملکرد در حوزه‌های مختلفی در سازمان‌ها می‌گردد. این در حالی است که همین رفتارهای غیراخلاقی در شرایط سبب بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌گردد. به عبارتی سازمان‌ها در مواقع مختلفی ضمن استفاده از رفتارهای غیراخلاقی سبب دستیابی به اهداف مدنظر خود می‌گردند (لین و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۰). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد. بیشتر سازمان‌ها شاهد وقوع رفتارهای غیراخلاقی هستند، اما اغلب شکلی از رفتارهای غیراخلاقی مورد غفلت گرفته است. نوعی خاص از رفتارهای غیراخلاقی با هدف رساندن منفعت به سازمان و اعضای آن صورت می‌گیرد و با عنوان رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار مشهور است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۰).

رفتارهای غیراخلاقی همیشه منجر به ضرر نمی‌گردند. در برخی شرایط این رفتارها در صورتی که در چارچوب اهداف سازمان‌ها باشد سبب ارتقاء عملکرد سازمان‌ها می‌گردد و به نوعی به نفع سازمان‌ها می‌باشد (کونگ، ۲۰۱۶: ۸۸). از دیدگاه چن و همکاران (۲۰۱۸) کارکنان در ابتدای ورود به سازمان نیت و قصد رفتارهای خلاف عرف ندارند. آنها تلاش می‌کنند که خود را با ارزش‌های سازمان وفق داده و تمام تلاش خود را برای انجام هرچه بهتر کارها انجام دهند. آنها معتقدند به مرور زمان ممکن مسائل و اتفاقاتی در سازمان رخ دهد که منجر به تغییر در نگرش و رفتار آنها می‌شود. در هر سازمان عواملی وجود دارند که در خلاف ذهنیات افراد عمل می‌کنند و مختل کننده نظم رفتار کارکنان هستند که به این عوامل؛ عوامل مؤثر بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌گویند. لی و همکاران (۲۰۱۹) پس از بررسی‌های خود پی بردند که جنبه‌های روانشناختی کارکنان نقش مهمی در جهت شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارد. حسینی و همکاران (۱۳۹۷) پس از بررسی‌های خود پی بردند که سه دسته دلایل سازمانی (رفتار حمایتی مدیران عالی، نظارت و ارزیابی ناکارآمد، توزیع ناکارآمد اعتبارات، دامنه اختیارات، فشارهای زمانی)، دلایل فردی (هویت سازمانی، تعهدمندی، دلسوزی، خودخدمتی، شخصیت خطرپذیر) و دلایل قانونی (خلاً قانونی، ابهام قوانین، ناسازگاری قوانین) بر وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های دولتی تأثیرگذار می‌باشد. کاستیلی و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشخص نمودند که برخی ویژگی‌های شخصیتی افراد از جمله ماکیاولی‌گری سبب تأثیرگذاری بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌گردد. یو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود مشخص نمودند که خودشیفتگی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارد. گراهام و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که برخی مسائل از جمله رفتارهای خودخواهانه سبب شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌گردد. لیان و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که یادگیری اجتماعی می‌تواند سبب کنترل رفتارهای غیراخلاقی

سازمان یار گردد. کونگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود که با هدف بررسی نقش رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای سازمان یار انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که هویت سازمانی یکی از مسائل مهمی می‌باشد که در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای سازمان یار تأثیرگذار می‌باشد. آمفریس و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود که با هدف نقش رفتارهای غیراخلاقی در شرکت‌ها انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که رفتارهای غیراخلاقی در برخی شرایط که اعتقاد مثبت به رفتارهای غیرحرفه‌ای در سازمان وجود داشته باشد، سبب افزایش کمک به سازمان‌ها می‌گردد. عدم توجه به رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار توانسته است تا آسیب‌های اخلاقی و ارزشی در سازمان‌های ورزشی ایجاد نماید. بدون شک خلاء مدل‌های بومی در سطح کشور توانسته است تا عملاً نحوه مدیریت و کنترل رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار به‌عنوان یک مسأله مهم مدنظر قرار نگیرد. با توجه به اهمیت بررسی در خصوص رفتارهای غیراخلاقی و به‌خصوص در برخی حوزه‌ها از جمله رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار، اما پژوهش‌های جامع در این حوزه انجام نگرفته است. از طرفی بروز مشکلات عمده در خصوص برخی رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌های ورزشی و عدم تحقیقات جامع در این خصوص، شاهد خلاء تحقیقاتی مشخصی در این حوزه می‌باشیم. این مسأله سبب گردیده است تا تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل رفتارهای غیراخلاقی و اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران، سعی در پاسخ به این سؤال داشته باشد که مدل رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران به چه صورت می‌باشد؟

## روش پژوهش

با توجه این‌که هدف پژوهش حاضر مطالعه عمیق شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران است، طرح آن از طرح‌های ترکیبی است و روش آن، با توجه به این‌که از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است، از مدل‌های ترکیبی اکتشافی متوالی (کیفی - کمی) است و چون در پی ساخت ابزاری برای سنجش شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران بر اساس داده‌های بخش کیفی است، از نوع اکتشافی متوالی - ابزارسازی است. از این رو ابتدا روش‌شناسی و تحلیل بخش کیفی و سپس روش‌شناسی و تحلیل بخش کمی پژوهش به تفکیک ارائه می‌شود و در بخش نتیجه‌گیری، نتایج به‌دست آمده در هر دو بخش با هم ادغام و ارائه خواهد شد.



شکل ۱: فرآیند تحقیق ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع ابزارسازی

## الف) روش‌شناسی بخش کیفی

روش پژوهش در بخش کیفی مطالعه موردی کیفی است و مشارکت‌کنندگان خبرگان حوزه مدیریت ورزشی هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری، آگاهی دهندگان کلیدی (شامل ۱۶ نفر از خبرگان حوزه مدیریت ورزشی) برای شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران انتخاب شده‌اند و با آنها مصاحبه به عمل آمده است. ابزار مورد استفاده برای شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران، مصاحبه نیمه ساخت‌مند (با گروه‌های کانونی) و مطالعه اسناد بوده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینکلن و گوبا استفاده شد. بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری برای ارزیابی در نظر گرفته شد و برای دستیابی به هریک از این معیارها، اقدامات زیر انجام گرفت:

اعتبارپذیری: معادل روایی در پژوهش‌های کمی است. بدین منظور، پرسش‌ها را اساتید راهنما و مشاور تأیید کردند که میزان موثق بودن داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است.  
انتقال‌پذیری: جایگزین اعتبار بیرونی در پژوهش‌های کمی است. برای این منظور یافته‌های پژوهشی توسط دو متخصص در حیطه اخلاق سازمانی که در پژوهش مشارکت نداشتند، مورد بررسی قرار گرفتند.  
اطمینان‌پذیری: معادل پایایی در پژوهش کمی است و به منظور ایجاد اطمینان‌پذیری، جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری‌ها ثبت و ضبط شد.

تأییدپذیری: به معنای پرهیز از سوگیری است. بدین منظور تمامی مراحل به دقت ثبت و ضبط شده و همه مستندات به صورت پیوست در اختیار و تأیید اساتید قرار گرفته است (کرسول و پلانکلارک، ۲۰۰۷: ۷۴).  
برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب‌نظران 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 داده بنیاد انجام گرفته است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۱۲۶).

همچنین برای سنجش پایایی داده‌های کیفی در این پژوهش از روش «پایایی بازآزمون» استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می‌توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می‌شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌گردد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیر مشابه با عنوان عدم توافق مشخص می‌شوند. شاخص پیشنهادی زیر را برای محاسبه پایایی باز آزمون بین کدگذاری‌های پژوهشگر در دو فاصله زمانی پیشنهاد داده است.

$$\text{درصد پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} * 2}{\text{تعداد کل کدها}} * 100\%$$

پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه‌ها چند مصاحبه را به عنوان نمونه در یک فاصله ۸ روزه مورد کدگذاری مجدد قرار داد. با مراجعه به کدهای اولیه استخراج شده از آن مصاحبه‌ها و کدهای مجدد آنها جدول زیر به دست آمده است.

جدول ۱: پایایی باز آزمون در بخش کیفی تحقیق

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	P1	۲۳	۱۱	۷	٪۹۵
۲	P2	۲۱	۸	۴	٪۷۶
۳	P3	۲۶	۱۲	۸	٪۹۲
	کل	۷۰	۳۱	۱۹	٪۸۷

## یافته‌های توصیفی پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش حاضر در جدول ۲ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۲: یافته‌های توصیفی پژوهش

درصد	فراوانی	گروه‌ها	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۸۷/۵	۱۴	مرد	جنسیت	بخش کیفی پژوهش
۱۲/۵	۲	زن		
۶۲/۵	۱۰	دانشیار	مرتبه علمی	
۳۷/۵	۶	استادیار		

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که نمونه‌های بخش کیفی پژوهش شامل ۸۷/۵٪ مرد و ۱۲/۵٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه‌های پژوهش افراد دارای مرتبه علمی دانشیار با ۶۲/۵٪ بیشترین تعداد را دارا می‌باشند.

## یافته‌های بخش کیفی

داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری، تحلیل شد. مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری (مدل پارادایمی استراس و کوربین) و کدگذاری گزینشی (انتخاب یک مقوله محوری به عنوان مقوله اصلی و مشخص کردن ارتباط بین هر یک از مقوله‌های محوری) انجام و به عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین پایان یافت.

نتایج حاصل از ۱۶ مصاحبه که تا حد اشباع نظری ادامه یافت و از طریق تحلیل محتوا و کدگذاری باز، محوری و انتخابی در قالب پنج مؤلفه‌ی کلی شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پدیده اصلی، اقدامات و پیامدها انجام شد. جدول شماره ۲ نتایج مربوط به بخش کیفی را به نمایش گذاشته است.

## کدگذاری باز

بخشی از تحلیل پژوهش استفاده از کدگذاری باز است. پس از اتمام مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری باز آغاز می‌شود، کدهای مصاحبه‌های انجام شده با ۱۶ نفر کدگذاری باز استخراج شد و در مرحله بعد این کدهای مشترک به انضمام کدهای با اهمیت از دید پژوهشگر به عنوان کدهای نهایی مشخص شدند. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم بین مقوله‌ها باید هر مفهوم، بعد از تفکیک برچسب خورده و داده‌های خام به وسیله بررسی دقیق متن مصاحبه‌ها و یادداشت‌های زمینه‌ای مفهوم سازی شوند.

### کدگذاری محوری

کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها را با توجه به ابعاد و مشخصات آنها با یکدیگر مرتبط می‌سازد. برای کشف نحوه ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر از ابزار تحلیلی استراوس و کوربین استفاده شد. ابزار اصلی این ابزار تحلیلی شامل شرایط، عمل‌ها، عکس‌العمل‌ها و پیامدها می‌شود (محمدی، ۲۰۱۴: ۸۶).

### شرایط علی

در این مدل شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها، چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند شرایط علی شامل مواردی مقولات است که به‌طور مستقیم بر شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به‌گونه‌ای ایجاد کننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش چهار مقوله ناکارآمدی محیط، ضعف ساختاری، تهاجم شخصی تفاوت ارزش‌ها هستند که می‌تواند بر شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر می‌گذارد. مقوله‌های مربوط به شرایط علی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط علی

شماره مصاحبه	مفاهیم اصلی	مقوله فرعی	
۱،۵،۷،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵ ۲،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۴،۱۵،۱۶ ۲،۵،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۶ ۲،۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶ ۲،۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵	فشار نیروهای خارج از سازمان عدم پذیرش ابهام پذیرش فاصله قدرت برچسب مثبت محیط به رفتارهای مسموم عدم نظارت اجتماعی	ناکارآمدی محیط	شرایط علی
۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۰،۱۳،۱۵،۱۶ ۲،۵،۶،۸،۹،۱۲،۱۴،۱۵ ۲،۳،۵،۶،۷،۸،۹،۱۲،۱۴،۱۶ ۱،۵،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۴،۱۶ ۱،۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶ ۲،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ ۲،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۵،۱۶	بار زیاد شغل ارتباطات ناکارآمد مبهم بودن استانداردهای عملکرد ساختار پروکراتیک ضعف در هدف‌گذاری و راهبرد ابهام در نقش تعارض نقش	ضعف ساختاری	
۲،۴،۷،۹،۱۱،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ ۴،۵،۶،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶ ۱،۲،۵،۶،۹،۱۵،۱۶ ۲،۵،۸،۷،۹،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	آزار جنسی دشنام شفاهی دزدی از همکار ایجاد خطر برای دیگران	تهاجم شخصی	
۱،۵،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ ۱،۳،۵،۶،۹،۱۲،۱۴،۱۶ ۲،۳،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۵	وجود فرهنگ‌ها و زبان‌های مختلف در سازمان وجود و شیوع سبک‌های زندگی شخصی متفاوت وجود اعتقادات و باورهای اجتماعی متفاوت	تفاوت ارزش‌ها	

### شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آنها تحقق شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران امکان‌پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد، فراهم می‌کنند. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و متغیرهای زمینه‌ای

تشکیل می‌دهند (محمدی، ۲۰۱۴). در این پژوهش انحراف مالی، انحراف سیاسی و انحراف تولیدی عوامل اصلی زمینه‌ای هستند که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه‌ای

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	شماره مصاحبه
انحراف مالی	خرابکاری در تجهیزات	۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۵،۱۶
	پذیرش رشوه	۲،۵،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳
	دروغ درباره ساعات کار دزدی از شرکت	۲،۳،۴،۵،۷،۹،۱۲،۱۳،۱۵ ۱،۵،۶،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶
انحراف سیاسی	طرفداری نشان دادن	۲،۳،۵،۶،۹،۱۳،۱۶
	شایعه سازی در مورد همکاران	۳،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۴،۱۵،۱۶
	سرزنش کردن همکاران رقابت غیر مفید	۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶ ۱،۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۴،۱۵،۱۶
انحراف تولیدی	زود ترک کردن کار	۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴
	مرخصی بیش از حد	۲،۳،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۲
	آهسته کار کردن اتلاف منابع	۴،۵،۸،۹،۱۵،۱۶ ۲،۶،۷،۸،۹،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶

#### شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به‌عنوان تسهیل‌گر یا محدود کننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی / کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می‌دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (محمدی، ۲۰۱۴). در این پژوهش سه مقوله عوامل ساختار، عدالت و عوامل مدیریتی به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده است که در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط مداخله‌گر

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	شماره مصاحبه
ساختار	رسمیت	۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶
	ساختار سازمانی منسجم	۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۲
	عدم تمرکز	۳،۴،۶،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶
عوامل مدیریتی	شخصیت مدیر	۲،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶
	توانمندی مدیر	۲،۵،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶
	میزان سلامت اخلاقی مدیریت	۲،۳،۴،۶،۷،۸،۱۰
	میزان مشارکت دادن کارکنان	۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵
عدالت	میزان حمایت مدیریت از کارکنان	۱،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵
	میزان اهمیت دادن به اخلاق کارکنان	۲،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵
	عدالت توزیعی	۱،۲،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶
	عدالت رویه‌ای	۱،۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶
	عدالت مراوده‌ای	۱،۴،۸،۹،۱۰،۱۴،۱۵،۱۶



## مقوله محوری

پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌هایی اطلاق می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شود. مقوله محوری حاصل از شرایط علی، نبود شفافیت سازمانی، قانون‌گریزی، عوامل فرهنگی، عوامل استراتژیک، عوامل فردی آن در نظر گرفته شده است. جدول ۶ مقوله محوری را نشان می‌دهد.

جدول ۶: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با مقوله محوری

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	شماره مصاحبه
عوامل فرهنگی	بوروکراسی زدگی	۲،۳،۵،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶
	سطح فرهنگ سازمان	۲،۵،۶،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۴،۱۵
	گرفتاری‌های روزمره	۲،۴،۷،۱۳،۱۴،۱۶
	وجود تنش در جامعه	۲،۳،۵،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۵
	منازعات اجتماعی	۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵
	دغدغه‌های ذهنی	۲،۵،۸،۹،۱۲،۱۴،۱۶
قانون‌گریزی	استفاده از رابطه با مدیریت برای سرپوش گذاشتن	۱،۳،۴،۶،۸،۹،۱۶
	بر رفتارهای غیراخلاقی	۳،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۴،۱۶
	نقض قانون	۱،۴،۶،۹،۱۳،۱۲،۱۶
	عدم تمکین از قانون	۱،۳،۵،۶،۹،۱۳،۱۵،۱۶
	عدم توبیخ افراد هنجار شکن	۲،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۶
داشتن روحیه ماکیاولیسمی در کارمندان	۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۶	
نبود شفافیت سازمانی	عدم پاسخ‌گویی مناسب به ابهامات	۲،۵،۸،۹،۱۱،۱۳،۱۴،۱۶
	مشخص نبودن رویه کاری	۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۰
	عدم دسترسی به اطلاعات مورد نیاز	۲،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۴،۱۵
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی	۲،۳،۵،۶،۷،۱۳،۱۶
	رفتارهای سیاسی	۱،۶،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۴،۱۵،۱۶
	عدم تعهد سازمانی	۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۶
	عدم رضایت شغلی	۲،۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۵
عوامل استراتژیک	رفتار حمایتی مدیران عالی	۲،۵،۸،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵
	نظارت و ارزیابی ناکارآمد	۱،۲،۵،۶،۹،۱۲،۱۳
	توزیع ناکارآمد اعتبارات	۱،۳،۵،۶،۸،۹،۱۲،۱۳
	دامنه‌ی اختیارات	۲،۵،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵
	فشار زمانی	۲،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۳
خود خدمتی	۲،۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۲	

## راهبردها

راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لایه‌های مصاحبه‌ها و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را تعارض،

رفتار انحرافی، کاهش عملکرد و رکود سازمانی نامگذاری کرده است. این واژه‌ها ارزش قلب مفهوم رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار بوده است. جدول ۷ مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به راهبردها را نشان می‌دهد.

جدول ۷: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با راهبردها

شماره مصاحبه	مفاهیم اصلی	مقوله فرعی	راهبردها
۱،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵ ۱،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶ ۲،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۵،۱۶	تعارض بین باورهای اخلاق فردی کارکنان با باورهای اخلاق سازمانی تعارض بین تعلقات فردی، اجتماعی کارکنان با باورهای اخلاقی تعارض بین دانش فرد در مورد امور اخلاق سازمانی با فرایندهای موجود	تعارض	
۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶ ۲،۳،۴،۶،۷،۸،۱۰ ۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵ ۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳ ۲،۳،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۵	صدمه زدن به خود به طرق مختلف (خودزنی، خودسوزی، خودکشی) آسیب رساندن به افراد و سازمانی که از طریق آن طرد شده است آسیب زدن به اموال عمومی پنهان کاری یا عدم ارائه دانش و توانمندی خود ترک شغل	رفتار انحرافی	
۱،۵،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۴،۱۶ ۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۳ ۳،۴،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶ ۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳	کاهش همکاری و همدلی با سازمان کاهش ارائه عملکرد مطلوب برای مشتریان سازمان کارشکنی در امور جاری سازمان	کاهش عملکرد	
۵،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۴ ۱،۳،۴،۷،۸،۹،۱۴ ۱،۹،۱۲،۱۳،۱۵،۱۶	شکست به خاطر عوامل محیطی از دست رفتن اعتماد عمومی حاکمیت افراد ناشایست	رکود سازمانی	

### پیامدها

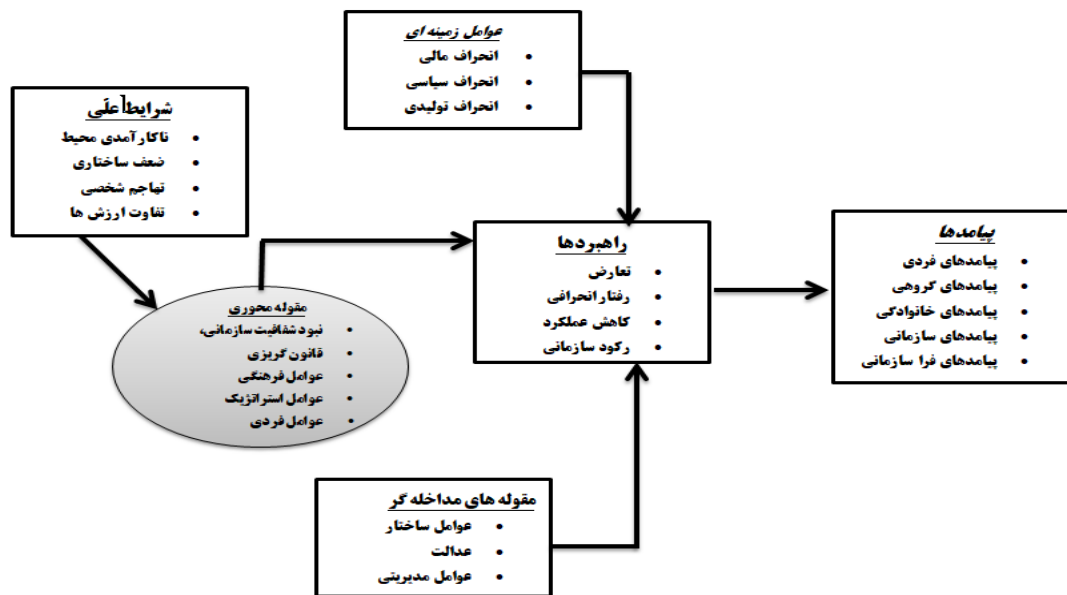
پیامدها همان برون‌دادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند (محمدی، ۲۰۱۴). بخش آخر مدل رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی شامل پیامدهای فردی، گروهی، خانوادگی، سازمانی و فراسازمانی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده‌اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم‌ها و مفاهیم مقوله‌های اصلی استخراج و نامگذاری شده‌اند. جدول ۸ به مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به پیامدها می‌پردازد.

جدول ۸: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با پیامدها

شماره مصاحبه	مفاهیم اصلی	مقوله فرعی	پیامدها
۱،۵،۷،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۵ ۱،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ ۱،۵،۶،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴ ۲،۴،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۵ ۲،۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵	افزایش استرس ایجاد بی‌انگیزگی بهروری پایین سایش اجتماعی کاهش مسئولیت‌پذیری	فردی:	
۲،۳،۴،۶،۷،۸،۱۰ ۲،۵،۸،۹،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ ۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۶ ۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۵	لوث شدن مسئولیت در بین اعضای سازمان ترجیح منافع فردی بر منافع گروهی بطالت اجتماعی کاهش روحیه اعضا	گروهی:	
۱،۳،۵،۶،۹،۱۲،۱۳ ۱،۵،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵ ۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۴،۱۵	منتقل شدن دغدغه‌های کاری به درون خانواده پرخاصگری و بدررفتاری با اعضای خانواده عدم تأمین نیازهای عاطفی اعضای خانواده	خانوادگی:	

۱،۵۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۶ ۲،۳،۵،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳	تخریب وجه سازمان کاهش مشروعیت سازمانی	فرا سازمان:
۲،۴،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۶ ۲،۳،۵،۶،۹،۱۵،۱۶ ۱،۵،۸،۷،۹،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ ۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۳ ۸،۹،۱۰،۱۳،۱۵ ۱،۷،۸،۹،۱۳،۱۶ ۱،۳،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۵ ۲،۵،۸،۹،۱۰،۱۳،۱۵،۱۶	افزایش هزینه‌ها کاهش شادی در محیط کار عدم تحقق اهداف سازمان نارضایتی ارباب رجوع کاهش تعلق سازمانی کاهش رفتار شهروندی سازمانی بی‌تفاوتی سازمانی ترور شخصیت کارکنان	سازمانی:

کدگذاری محوری مرحله دوم تجزیه و تحلیل در نظریه پردازی داده بنیاد است. هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است. این کار (عمل) براساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرآیند نظریه را به سهولت انجام دهد. اساس فرآیند ارتباط‌دهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از طبقه‌ها قرار دارد.



شکل ۲: مدل پارادایمی پژوهش

### ب. روش‌شناسی بخش کمی پژوهش

در بخش کمی از روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی و روش اجرا به صورت میدانی است. هدف از انجام این مرحله، تدوین الگو شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران در مرحله کیفی بوده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان، اداره کل‌های ورزش و جوانان استان‌های کشور و رئیس، نائب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی بودند که مطابق با گزارشات این وزارت ورزش و جوانان تعداد ۹۰۰ نفر می‌باشد. که بر اساس جدول مورگان ۲۶۹ نفر، به عنوان نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شد، اما به منظور پیشگیری از افت تعداد نمونه آماری تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری گردید. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه

شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران که شامل ۷۳ گویه که با توجه به مبانی نظری و با توجه به بخش کیفی تحقیق استخراج شده است و گویه‌های آنها بر پایه طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده بود برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی سؤالات، از نظرات نظر ۹ نفر از اساتید مدیریت ورزشی که در این زمینه تخصص داشتند استفاده شد. همچنین اعتبار سازه پرسشنامه مذکور نیز توسط آزمون بارتلت و آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر-می-یر-الکین ۱ انجام شد که نتایج در جدول (۹) گزارش شده است و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است. تحلیل نتایج این مطالعه به روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos 20 و SPSS نسخه ۲۰ انجام شده است.

جدول ۹: نتایج آزمون‌های کفایت حجم نمونه‌گیری

رفتارهای غیر اخلاقی	
شاخص KMO	۰/۵۴۳
آزمون بارتلت	سطح معناداری = ۰/۰۰۱
تقریبی از آماره کای دو = ۶۴۲/۴۵۳	درجه آزادی = ۲۹۳
میزان آلفا	۰/۸۷

#### یافته‌های بخش کمی پژوهش

جهت بررسی ساختار عاملی، شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. پس از محاسبه مقدار T مربوطه هر عامل مشخص گردید که تمامی شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر معناداری را دارند. شکل ۱ مدل آماری پژوهش حاضر را به نمایش گذاشته است.

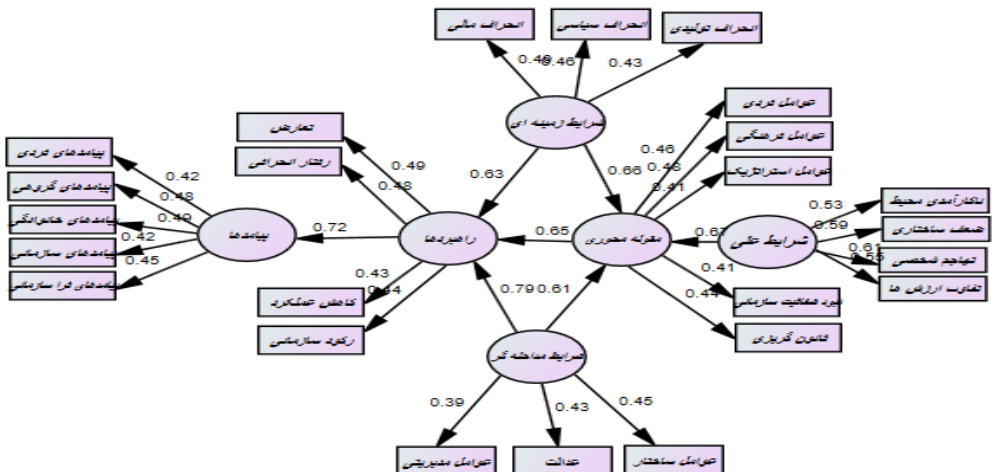
همان‌طور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد تمامی متغیرها دارای اثر معناداری می‌باشد.

جدول ۱۰: اثرات مستقیم متغیرها

متغیرهای پژوهش	برآورد استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری	فرضیات
شرایط علی بر مقوله محوری رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار تأثیر می‌گذارد	۰/۸۱۶	۰/۱۰۱	۵/۳۶	۰/۰۰۱	قبول
شرایط زمینه‌ای بر راهبردهای تأثیر می‌گذارد	۰/۹۸۸	۰/۲۵۵	۵/۱۲	۰/۰۰۱	قبول
شرایط زمینه‌ای بر مقوله محوری بر تأثیر می‌گذارد	۰/۸۲۳	۰/۱۵۴	۵/۲۳	۰/۰۰۱	قبول
مقوله محوری رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار بر راهبردها تأثیر می‌گذارد	۰/۷۰۹	۰/۱۹۷	۴/۵۰	۰/۰۰۳	قبول
شرایط مداخله‌گر بر راهبردهای تأثیر می‌گذارد	۰/۷۳۵	۰/۱۶۱	۶/۷۶	۰/۰۰۲	قبول
راهبردها بر پیامدهای رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار تأثیر می‌گذارد	۰/۹۳۵	۰/۱۶۰	۷/۷۲۹	۰/۰۰۱	قبول

جدول ۱۱: شاخص‌های برازش مدل

NFL	AGFI	GFI	CFI	RSMEA	X <sup>2</sup> /df	Df	X <sup>2</sup>
۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۶۸	۲/۱۶	۸۵	۱۸۴/۱۳



شکل ۳: برازش مدل پژوهش

### بحث و نتیجه گیری

بروز رفتارهای غیراخلاقی با هر نیتی که صورت گیرد، تبعات منفی همچون کاهش اعتبار سازمان و سلب اعتماد عمومی را در پی خواهد داشت. بدون شک اعمالی نظیر دروغ‌گویی و فریب‌کاری از رذیلت‌های اخلاقی محسوب می‌شوند که هم دستورات دین آن را نهی کرده است و هم جامعه آنها را نمی‌پذیرد. بازتاب اقدامات غیر اخلاقی سازمان‌ها به خصوص سازمان‌هایی که دولتی و عمومی هستند، از قدرت بزرگ‌نمایی بیشتری برخوردار است و واکنش گسترده‌تری را در پی دارد. به طور مثال، یکی از باشگاه‌های ورزشی به دلیل اخذ پول از شهروندان در مقابل خدماتی که دولت آن را رایگان اعمال کرده است، همه ساله شاهد اعتراض مردمی است و به اعتبار سازمان نزد شهروندان خدشه وارد کرده است. بدین ترتیب دغدغه بسیاری از مدیران سازمان‌های دولتی پیشگیری از وقوع اقدامات غیر اخلاقی در متن آنهاست. با این وجود واکنش مناسب به هر پدیده‌ای نیازمند شناخت و درک آن پدیده است. مراجعه به ادبیات موجود در حوزه رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار نشان از مطالعات معدود و روش‌شناسی‌های محدود است و اتکای به این ادبیات محدود چندان راهگشا نیست. بنابراین با توجه به انگیزه‌های پیچیده، پیامدهای منفی و ادبیات تکامل نیافته، رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار به عنوان یک مسأله جدی، می‌تواند در هر سازمانی از جمله سازمان‌های ایرانی قابل پیگیری باشد. پژوهش حاضر با تمرکز بر این مسأله در سازمان‌های ورزشی ایران بر آن است تا شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران را شناسایی کند.

در این پژوهش، شرایط علی شامل مواردی مقولات است که به‌طور مستقیم بر شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به گونه‌ای ایجاد کننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش چهار مقوله ناکارآمدی محیط، ضعف ساختاری، تهاجم شخصی و تفاوت ارزش‌ها هستند که می‌تواند بر شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران تأثیر می‌گذارد. که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های فلویید (۲۰۱۶)، خان و همکاران (۲۰۱۴) و تروودی و همکاران (۲۰۱۷) همخوان می‌باشد. تروودی (۲۰۱۷) در مقاله‌ی خود پی برد که ویژگی‌های شخصی و تفاوت ارزش‌ها بر عملکرد شغلی و انحرافات اخلاقی و کاری

تأثیرگذار می‌باشد. خان و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نکته اشاره دارد که رفتارهای مسموم در محیط کار و همچنین نبود ادارک عدالت در سازمان باعث بروز رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی در سازمان می‌شود. همچنین فلویید (۲۰۱۶) در پژوهش خود پی برد که ساختار سازمانی مناسب باعث ترویج اخلاقیات و سازمانی که ساختار نامناسب و حجم انبوه کارها را دارد باعث می‌شود در آن انحراف‌های اخلاقی و کاری شکل گیرد که با یافته‌های این تحقیق همخوان می‌باشد. کاستیلی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود که با هدف بررسی رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که برخی ویژگی‌های شخصیتی افراد از جمله ماکیاولی‌گری سبب تأثیرگذاری بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار می‌گردد. صارمی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل رفتارهای مسموم مدیران به این نتیجه رسید ناکارآمدی محیط (بستر حاکم)، ضعف سازمانی شامل فرهنگ سازمانی ناکارآمد، ضعف ساختاری و منابع انسانی غیر کارکردی را تأثیرگذار بر رفتارهای مسموم مدیران بود را شناسایی کرد. که با یافته‌های این تحقیق همخوان می‌باشد. در این پژوهش شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آنها تحقق شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های ورزشی ایران امکان‌پذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد، فراهم می‌کنند. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند. در این پژوهش انحراف مالی، انحراف سیاسی و انحراف تولیدی عوامل اصلی زمینه‌ای هستند. که با یافته‌های آلن و لافولته (۱۹۷۷) کورمن و همکاران (۱۹۸۱) بانایی و رسیل (۲۰۰۷) همخوان می‌باشد. آلن و لافولته (۱۹۷۷) در پژوهش خود نشان داد که انحرافات مالی یکی از عوامل اصلی در زمینه بی‌اخلاقی در سازمان می‌باشد که با یافته‌های این تحقیق همخوان می‌باشد. کورمن و همکاران (۱۹۸۱) در پژوهش خود پی برد که سازمان‌هایی که انحرافات سیاسی در آنها زیاد باشد همواره دچار بی‌اخلاقی و رفتارهای انحرافی می‌شود. بانایی و رسیل (۲۰۰۷) در مقاله‌ی خود به عواملی همچون زود ترک کردن کار و غیبت بیش از حد باعث می‌شود انحرافات تولیدی شکل گیرد و باعث بروز انحرافات اخلاقی در کار شود که با یافته‌های این پژوهش همخوان می‌باشد. در این پژوهش شرایط مداخله‌گر شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به عنوان تسهیل‌گر یا محدود کننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت کنشی / کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می‌دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است. در این پژوهش سه مقوله عوامل ساختار، عدالت و عوامل مدیریتی به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده است. از دیدگاه چن و همکاران (۲۰۱۸) کارکنان در ابتدای ورود به سازمان نیت و قصد رفتارهای خلاف عرف ندارند. آنها تلاش می‌کنند که خود را با ارزش‌های سازمان وفق داده و تمام تلاش خود را برای انجام هرچه بهتر کارها انجام دهند. آنها معتقدند به مرور زمان ممکن مسائل و اتفاقاتی در سازمان رخ دهد که منجر به تغییر در نگرش و رفتار آنها می‌شود. در هر سازمان عواملی وجود دارند که در خلاف ذهنیات افراد عمل می‌کنند و مختل کننده نظم رفتار کارکنان هستند که به این عوامل؛ عوامل مؤثر بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار می‌گویند. حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های دولتی انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که سه دسته دلایل سازمانی (رفتار حمایتی مدیران عالی، نظارت و ارزیابی ناکارآمد، توزیع ناکارآمد اعتبارات، دامنه اختیارات، فشارهای زمانی)، دلایل فردی (هویت سازمانی، تعهدمندی، دلسوزی، خود خدمتی، شخصیت خطرپذیر) و دلایل قانونی (خلاً قانونی، ابهام قوانین، ناسازگاری قوانین) بر وقوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در سازمان‌های دولتی تأثیرگذار می‌باشد. کونگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود که با هدف بررسی نقش رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه‌ای سازمان یار انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی برد که هویت سازمانی یکی از مسائل مهمی می‌باشد که در شکل‌گیری رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه‌ای سازمان یار تأثیرگذار می‌باشد. آفریس و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود که با هدف نقش رفتارهای غیر اخلاقی در شرکت‌ها انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که رفتارهای غیر اخلاقی در برخی شرایط که اعتقاد مثبت به رفتارهای غیر حرفه‌ای در سازمان وجود داشته باشد، سبب افزایش

کمک به سازمان‌ها می‌گردد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج تحقیقات کونگ (۲۰۱۶) و آمفریس و همکاران (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد تأکید نتایج تحقیق حاضر و همچنین نتایج تحقیقات کونگ (۲۰۱۶) و آمفریس و همکاران (۲۰۱۰) بر جنبه‌های فردی در روند شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌ها از جمله رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، به اهمیت بررسی در خصوص رفتارهای غیراخلاقی و به خصوص در برخی حوزه‌ها از جمله رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، اما پژوهش جامعی در این حوزه انجام نگرفته است. در این پژوهش پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌هایی اطلاق می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شود. مقوله محوری حاصل از شرایط علی، نبود شفافیت سازمانی، قانون‌گریزی، عوامل فرهنگی، عوامل استراتژیک، عوامل فردی آن در نظر گرفته شده است. وانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رویکرد اجتماعی روابط سازمان، کارکنان و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار کارکنان: نقش تعدیل‌کننده هویت فردی و اخلاقی؛ به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاری متقابل و بیشتر در روابط کارمندان و سازمان با وساطت متغیر اجتماعی می‌تواند منجر به بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار شود و به خصوص این رابطه با متغیر هویت اخلاقی تقویت می‌شود. حکیمی (۱۳۹۹) در پژوهش خود پی برد عوامل رهبری و مدیریتی به طور مستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیرگذار می‌باشد. همچنین عزت نفس و روان‌رنجوری هم بر رفتارهای انحرافی تأثیرگذار می‌باشد. در این پژوهش راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شوند. پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی که از لابه‌لای مصاحبه‌ها و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را تعارض، رفتار انحرافی، کاهش عملکرد و رکود سازمانی نامگذاری کرده است. این واژه‌ها ارزش قلب مفهوم رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار بوده است. صارمی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل رفتارهای مسموم مدیران به این نتیجه رسید که جهان‌بینی و نگاه به دنیا (عوامل علی)، مدیران مسموم اقتدارگرا، خود شیفته، دیکتاتور، پارانوئید، غایب و دمدمی مزاج (پدیده اصلی)، ناکارآمدی محیط (بستر حاکم)، ضعف سازمانی شامل فرهنگ سازمانی ناکارآمد، ضعف ساختاری و منابع انسانی غیر کارکردی (شرایط مداخله‌گر)، تشدید رفتارهای سیاسی مسموم (راهبرد) و نتایج رفتارهای مسموم (پیامدها) شناسایی شدند. ابراهیمی و یورتکورا (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تعهد عاطفی و رفتار اخلاقی سازمان‌یار به این نتیجه رسیدند که تعهد عاطفی با متغیر رفتار اخلاقی سازمان‌یار رابطه مثبت دارد. این رابطه در صورتی که شدت رهبری اخلاقی پایین باشد قوی‌تر می‌باشد. ایلالی (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تعهد عاطفی و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار: با نقش هویت اخلاقی به این نتیجه رسید که بین هویت عاطفی و رفتارهای غیر اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولی هویت اخلاقی رابطه این دو متغیر را تعدیل می‌کند. ماکسول<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) خودکامگی، رفتار توهین آمیز، خودشیفتگی، رفتارهای جاه‌طلبانه و غیر قابل پیش‌بینی بودن را به عنوان ابعاد رفتارهای مسموم شناسایی نمود. که با یافته‌های این تحقیق همخوان می‌باشد. در این پیامدها همان برون‌دادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند (محمدمی، ۲۰۱۴: ۸۴). یو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود مشخص نمودند که خودشیفتگی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارد. بخش آخر مدل رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی شامل پیامدهای فردی، گروهی، خانوادگی، سازمانی و فرا سازمانی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده‌اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم‌ها و مفاهیم مقوله‌های اصلی استخراج و نامگذاری شده‌اند. گراهام و همکاران (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که برخی مسائل از جمله رفتارهای خودخواهانه سبب شکل‌گیری رفتارهای غیر اخلاقی سازمان‌یار می‌گردد. در شرایط کنونی رعایت نشدن

<sup>1</sup> Wang

2. Maxwell

برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد. بیشتر سازمان‌ها شاهد وقوع رفتارهای غیر اخلاقی هستند، اما اغلب شکلی از رفتارهای غیر اخلاقی مورد غفلت گرفته است. نوعی خاص از رفتارهای غیر اخلاقی با هدف رساندن منفعت به سازمان و اعضای آن صورت می‌گیرد و با عنوان رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار مشهور است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۰). رفتارهای غیر اخلاقی همیشه منجر به ضرر نمی‌گردند. در برخی شرایط این رفتارها در صورتی که در چارچوب اهداف سازمان‌ها باشد سبب ارتقاء عملکرد سازمان‌ها می‌گردد و به نوعی به نفع سازمان‌ها می‌باشد (کونگ، ۲۰۱۶: ۹۰). سازمان‌های ورزشی در جهت بقا و دستیابی به اهداف خود به طور حتم می‌بایستی روندهای مناسبی در جهت کنترل رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار داشته باشند. این مسأله در بلند مدت می‌تواند فعالیت‌ها و عملکرد سازمان‌های ورزشی را تحت تأثیر قرار دهد.

با وجود اهمیت حیاتی اخلاق در سازمان، اکنون زنگ خطر شیوع بی‌اخلاقی در سازمان‌ها به صدا در آمده است. پیامدهای هزینه بار رواج بی‌اخلاقی در سازمان‌ها بیش از هر زمانی بر نگرانی مدیران و همه ذینفعان سازمانی افزوده است. وقوع رفتارهای غیر اخلاقی به اشکال مختلف، در بلندمدت به نفع سازمان نیست و به سبب ارتباط بالایی که با سطح اجتماع دارد می‌تواند بر سازمان و افراد خارج از سازمان تأثیر بگذارد. امکان دارد این نوع رفتارها منتهی به کاهش اعتماد عمومی، خدشه دار شدن اعتبار سازمان و تحمیل هزینه‌های قابل توجهی به واسطه افراد بیرون از سازمان شوند. این موضوع به ویژه برای سازمان‌های عمومی از اهمیت بسزایی برخوردار است چرا که این سازمان‌ها با طیف گسترده‌ای از ذینفعان بیرونی تعامل دارند و بازنمایی اقدامات غیر اخلاقی آنها به جامعه، بی‌اعتباری و بی‌اعتمادی بیشتری را به همراه دارد در نهایت منجر به کاهش سرمایه اجتماعی سازمان خواهد شد. گستردگی سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا امروزه لزوم رفتارهای غیر اخلاقی سازمان‌یار به عنوان یک مسأله ارزشی درک گردد. بدون شک مخاطبان گسترده سازمان‌های ورزشی و همچنین جذابیت‌های ورزش که توانسته است بر ماهیت سازمان‌های ورزشی نیز تأثیرگذار باشد، سبب گردیده است تا بیش از پیش ضرورت رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در این سازمان‌ها درک گردد. استفاده از راهبردهای شناسایی شده در تحقیق حاضر می‌تواند منجر به پیامدهای ذکر شده گردد.

## منابع

- حسینی، زهرا؛ مرتضوی، سعید؛ رحیم‌نیا، فریبرز؛ ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۷). «شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیر اخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های دولتی»، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۴): ۷۰-۵۷.
- حکیمی، ایمان (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر رابطه رهبر-عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی: نقش تعدیلگر ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری»، نشریه رفتار سازمانی، سال نهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۳۳): ۲۹-۵۵.
- ذاکری حکمی، معصومه (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- رحمانی‌نیا، داوود؛ جعفری، حسین؛ داوودنیا، سارا (۱۳۹۴). «نقش ابعاد فضای اخلاقی سازمان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان»، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۳): ۵۷-۶۷.



- صارمی، علیرضا؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، علیرضا؛ کمانی، محمدحسین (۱۳۹۸). «ارائه مدل رفتارهای مسموم مدیران». فصلنامه رفتار سازمانی، سال هشتم، شماره ۳۲: ۱۷۵-۲۰۳.
- مرتضوی، محسن؛ ایران نژادپاریزی، مهدی؛ جعفری، پریش (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، مؤسسه سفیران فرهنگی مبین.
- Allen, B.H., & Lafollette, W.R. (1977). "Perceived organizational structure and alienation among management trainees". *Academy of Management Journal*, 20: 334- 341.
- Banai, M., & Reisel, W.D. (2007). "The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation". *Journal of World Business*, 42: 463-476.
- Camillo, I. C., & Camillo, A. A. (2019). Strategic Managerial Communication in the Digital Era: Implications for Ethical-Unethical Behavior. In *Handbook of Research on Strategic Communication, Leadership, and Conflict Management in Modern Organizations*, 360-389
- Caras, A. (2013). "Ethics and supervision process-fundamentals of social work practice". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92: 133-141.
- Carmeli, A., Brammer, S., Gomes, E., & Tarba, S. Y. (2017). "An organizational ethic of care and employee involvement in sustainability-related behaviors: A social identity perspective". *Journal of Organizational Behavior*.
- Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (2018). "Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior". *Journal of Business Ethics*, 149(4): 919-930.
- Chen, C.h., Hsin, H., & Brian, K. (2018). "Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35 (9): 1-8.
- Chye Koh, Hian, Boo, Elfered, H.Y. (2004). "Organizational ethics and Employee satisfaction and commitment ". *Management Decision*. London, 56(3): 3-15
- Floyd, T. M., Hoogland, C. E. & Smith, R. H. (2016). "The role of leaders in managing envy and its consequences for competition in organizations". *Monographs in Leadership and Management*, 8: 129-156.
- Kangasniemi, M., Pakkanen, P., & Korhonen, A. (2015). "Professional ethics in nursing: an integrative review". *Journal of advanced nursing*, 71(8): 1744-1757.
- Khan, A. K., Quratulain, S. & M. Bell, C. (2014). "Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good"? *Journal of Organizational Behavior*, 35(1): 128-144.
- Kong, D. T. (2016). "The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness". *Personality and Individual Differences*, 93: 86-91.
- Korman, A.K., Wittig Berman, U., & Lang, D. (1981). "Career success and personal failure: Alienation among professionals and managers". *Academy of Management Journal*, 24: 342-360.
- Lin, X., Clay, P. F., Hajli, N., & Dadgar, M. (2018). "Investigating the Impacts of Organizational Factors on Employees' Unethical Behavior within Organization in the Context of Chinese Firms". *Journal of Business Ethics*, 1-13.
- Maxwell, S. M. (2015). An exploration of human resource personnel and toxic leadership. Doctoral dissertation. Washington: Walden University.
- Mungai, N. W., Wairire, G. G., & Rush, E. (2014). "The challenges of maintaining social work ethics in Kenya". *Ethics and Social Welfare*, 8(2): 170-186.
- Rees, M. R., Tenbrunsel, A. E., & Bazerman, M. H. (2019). "Bounded Ethicality and Ethical Fading in Negotiations: Understanding Unintended Unethical Behavior". *Academy of Management Perspectives*, 33(1): 26-42.
- Seuntjens, T. G., Zeelenberg, M., van de Ven, N., & Breugelmans, S. M. (2019). "Greedy bastards: Testing the relationship between wanting more and unethical behavior". *Personality and Individual Differences*, 138: 147-156.
- Treadway, D. C., Yang, J., Bentley, J. R., Williams, L. V. & Reeves, M. (2017). "The impact of follower narcissism and LMX perceptions on feeling envied and job performance". *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on.

- Wang, T., Long, L., Zhang, Y. & He, W. (2013). A Social Exchange Perspective of Employee–Organization Relationships and Employee Unethical Pro-organizational Behavior: The Moderating Role of.

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

میرزاپور خلیلی‌زاده، مریم؛ حکاک‌زاده، مینا؛ پوررنجبر، محمد (۱۴۰۰). «شناسایی دلایل وقوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در سازمان‌های ورزشی ایران: آزمون تئوری داده بنیاد با روش آمیخته»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۱ (۲۲): ۴۹–۶۶.