



Research Article

Studying the Factors Affecting the Ethical Decision Making of female coaches in Tehran province

Maryam Mokhtari Dinani¹, Bahareh Asiyaei², Rasool Norouzi Seyed Hosseini³

1. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran
2. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran
3. Department of Sports Management, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Received: 04/05/2024, Accepted: 01/11/2025, Published: 11/11/2025

* Corresponding Author: Maryam Mokhtari Dinani, E-mail: M.mokhtaridinani@Alzahra.ac.ir

How to Cite: Mokhtari Dinani, M; Asiyaei, B; & Norouzi Seyed Hosseini, R. (2025). Studying the Factors Affecting the Ethical Decision Making of female coaches in Tehran province. *Sport Management Studies*, 17(93), 123-144. In Persian. Doi: [10.22089/smrj.2025.16720.4020](https://doi.org/10.22089/smrj.2025.16720.4020)

Extended Abstract

Background and Purpose

Coaches, as specialists in sports clubs, play a major and key role in the development, expansion, and success of sports teams as well as in the training and preparation of athletes. Ethical decision-making is defined as the process of evaluating and choosing from among available options in a manner that is consistent with ethical principles. Examining the concepts and value beliefs of coaches and how they make decisions in difficult ethical situations is a great help in improving the behaviors of coaches in all sports and social fields. In addition, by improving the behaviors of coaches as part of the sports community, we will witness the development of sports in order to educate individuals with desirable individual principles and values, which will lead to the growth and development of society. To achieve this, coaches must be able to make ethical and correct decisions even in difficult and pressured situations. In a study conducted with the aim of designing an interpretive structural model of factors affecting the development of professional ethics in female coaches of national teams, the factors affecting the development of professional ethics in female coaches of national teams were categorized into 4 levels. The results of this study showed that the most important criterion for the development of professional ethics in female coaches of national teams are the factors categorized in the personal criterion, and among all the factors, the most important factor is "having a complete knowledge of oneself." In another study, there was a significant positive relationship between training and practice behaviors, social support, positive democratic feedback of coaches and ethical decision-making.

Women establish the most fundamental moral foundations in a society and assume various roles using different social bases. Raising the generation is the most important role of women, and since moral decision-making is the ability of an individual to make the right decision in a difficult moral situation and these types of situations are abundantly observed in current sports, especially for



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

coaches, therefore the main issue of the present research is what model do female coaches use for their decision-making and what factors affect the moral decision-making of female coaches?

Methods

The present study is applied research in terms of purpose, descriptive in terms of method, and field research in terms of data collection method. The statistical population of the study was all female coaches of sports clubs in Tehran province, and the statistical sample of the study was determined to be 398 people who were selected purposefully and conveniently from the research population. The research tool is a researcher-made questionnaire that was used after validation. In this study, the ethical model of organizational management was used, and this model was used as the main and primary basis for identifying factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province. In addition, by conducting library studies, items related to each component were extracted and examined in the form of 6 factors (psychological factors, professional factors, deviant factors, spiritual and material factors, personal ethics factors, and environmental factors). The face validity of the research instrument was confirmed by the opinions of 12 experts, and the reliability of the research instrument was confirmed in a pilot study through the Cronbach's alpha method. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov tests, one-sample t-test, and structural equation modeling were used to design the model.

Results

The description of the demographic characteristics of the research sample showed the largest number of research samples (47.5%) belonged to the age group of 20 to 30 years. In addition, 43.5% of the research sample had between 6 and 10 years of work experience. Regarding education, 43.2% of the research sample had a master's degree and 73.66% of them had studied physical education. Based on the research findings, the values obtained for the Q^2 index, except for the psychological factors component, which is in the moderate to strong range; the values for other components are more than 0.35 (strong). In addition, the R^2 values are in the strong range and the SRMR value is less than 0.1, which indicates the appropriate quality of the tested model. Also, based on the path coefficients obtained in the research model, among the factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province, professional factors (0.926), personal ethics (0.898), environmental factors (0.875), deviant factors (0.806), spiritual and material factors (0.802), and psychological factors (0.729) had the highest path coefficients, respectively.

Conclusion

The aim of this study was to study the factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province. According to the results obtained in this study, the factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province include one. Environmental factors; two. spiritual and material factors; three. Professional factors; four. Deviant factors; five. Personal ethics and six. Psychological factors and the effect of all six factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province was confirmed. Given that professional factors obtained the highest path coefficient, it seems that coaches initially consider professional factors in their ethical decision-making. Professional factors are related to the organization and professional status, and as a result, professional behavior with superiors, peers, and subordinates can be expected from an ethical manager. In addition, personal ethics, after professional factors, are influential in the ethical decision-making of female coaches. Personal values are part of the many beliefs that individuals consciously or unconsciously maintain about their world. Values are distinguished from each other by their content and cover beliefs that cause a particular form of behavior to be preferred over other behavioral options. Values provide the basis for and guide

moral judgment. Personal values that influence ethical decision-making are concepts or beliefs about desirable goals or behaviors that guide a person in choosing or evaluating a behavior in a particular situation and have relative importance to each other. Each person holds values with different importance to themselves. A particular value may be very important to one person, but not to another. In addition, the third priority component is environmental factors. The social, governmental and legal, work, professional and personal environments of a decision-maker are among the factors that affect ethical and unethical behavior. Deviant factors are also known as the fourth priority in the factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province. These factors represent the cases that are effective in the relationship between managers and the issues that arise. Therefore, it is necessary to pay more attention to the effective deviant factors. The fifth component that affects the ethical decision-making of female coaches in Tehran province is spiritual and material factors, and all the factors studied, including materialism, outward and inward religiosity, and moral judgment of individuals, have a significant relationship with their moral orientation. Comparing the factors affecting the ethical decision-making of female coaches in Tehran province in team and individual sports also showed that, despite the fact that the path coefficients of the components of the final research model in the two groups of team and individual sports are different from each other; but this difference is not statistically significant. Therefore, it is concluded that the contribution of factors affecting ethical decision-making of female coaches in Tehran province in team and individual sports is almost similar. Given that professional factors had the highest path coefficient in the ethical decision-making of female coaches, in order to improve the ethical decision-making of female coaches in Tehran province, it is necessary to pay special attention to each of the factors constituting this component. Some of the factors constituting this component are related to the personality of coaches (such as taste orientation, evasion of responsibility, failure to consult with subordinates, etc.); which need to be changed through personal development techniques and coaches need to change their perspective in this regard. The second subcomponent in professional factors is disregard for benevolence and honesty in criticism, which requires coaches to prioritize the principle of benevolence for athletes in their decision-making and be honest about the criticisms they have of them. However, regarding factors related to organizational culture, leadership styles, job satisfaction, and reward system, it is necessary to carefully identify the obstacles to the realization of ethical decision-making in these factors and provide a basis for improving ethical decision-making by coaches.

Keywords: Personal Ethics, Ethical Decision Making, Professional Factors, Female Coaches.

Article Message

This article presents a clear message to managers, policymakers, coaches, and sports practitioners: Ethical decision-making by all individuals, including coaches, not only enhances the status and character of coaches among athletes and the general public, but also creates a suitable atmosphere in sports environments and makes sports environments more pleasant, so that athletes strive for success in sports teams with greater desire and enthusiasm.

Ethical Considerations

This study followed the ethical standards of the Declaration of Helsinki. All participants were fully informed about the purpose and procedures of the study and provided informed consent prior to participation. Confidentiality, voluntary participation, and the right to withdraw at any stage were guaranteed; however, none chose to discontinue.

Conflict of Interest

The authors report there are no competing interests to declare.

Acknowledgments

We express our sincere gratitude to all the participants of this study, whose invaluable contributions and cooperation made it possible for us to successfully complete this research.



مطالعه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران

مریم مختاری دینانی^۱، بهاره آسیایی^۲، رسول نوروزی سیدحسینی^۳

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران
۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران
۳. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۰، تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۸/۲۰

*نویسنده مسئول: مریم مختاری دینانی، M.mokhtaridinani@Alzahra.ac.ir

How to Cite: Mokhtari Dinani, M; Asiyaei, B; & Norouzi Seyed Hosseini, R. (2025). Studying the Factors Affecting the Ethical Decision Making of female coaches in Tehran province. *Sport Management Studies*, 17(93), 123-144. In Persian. Doi: 10.22089/smrj.2025.16720.4020

چکیده

امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی یکی از پدیده‌های مهمی است که در بیشتر سازمان‌ها مدنظر قرار می‌گیرد. هدف تحقیق حاضر، مطالعه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران بود. جامعه آماری پژوهش، تمامی مربیان زن باشگاه‌های ورزشی استان تهران بود و نمونه آماری پژوهش ۳۹۸ نفر تعیین شد که به صورت هدفمند و دردسترس از بین جامعه پژوهش انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که پس از اعتبارسنجی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف و آزمون t تک‌نمونه‌ای و برای طراحی مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحلیل عامل تأییدی مدل پژوهش نشان داد که عوامل حرفه‌ای، اخلاق شخصی، عوامل محیطی، عوامل انحرافی، معنویات و مادیات و عوامل روحی-روانی به ترتیب بیشترین اثر را بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران داشتند. با توجه به بارهای عاملی به‌دست‌آمده، سه عامل طفره رفتن از مسئولیت، چارچوب‌های اخلاقی و محیط‌های اجتماعی، دولتی و قانونی، بیشترین نقش را داشتند. همچنین، تفاوت معناداری بین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران در ورزش‌های تیمی و انفرادی مشاهده نشد. براساس یافته‌های تحقیق، لازم است به عوامل حرفه‌ای، شخصی و محیطی که بیشترین تأثیر را بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران دارند، توجه بیشتری شود.

واژگان کلیدی: اخلاق شخصی، تصمیم‌گیری اخلاقی، عوامل حرفه‌ای، مربیان زن



مقدمه

توسعه همه‌جانبه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی طی دهه‌های اخیر، از یک سو میدان عمل دست‌اندرکاران ورزش را وسعت می‌بخشد و از سوی دیگر مسائل عمیق اخلاقی را مطرح می‌کند. دانش و عملکردهای جدید به تبیین و تدوین احکام نوین نیاز دارند و مسئولیت و اختیار تبیین مبانی لازم برای این امر در ورزش را باید از اخلاق ورزشی جویا شد. تعلیم اصول اخلاقی همواره کانون توجه برنامه‌های تربیت‌بدنی و ورزش بوده است (پورسلطانی زرنیدی، ۲۰۱۸). رفتارهای اخلاقی و جوانمردانه حاکم بر جامعه ورزشی می‌تواند ارزش‌هایی را در جامعه نشان دهد که از آن‌ها غفلت شده است و می‌تواند با به نقد کشیدن ناهنجاری‌های حاکم بر جامعه، ارزش‌های حقیقی و اصیل را جایگزین کند (محرم‌زاده، ۲۰۰۶). در تعامل با اخلاق، بعد از ورزشکاران شاید مهم‌ترین عنصر یک جامعه ورزشی که بر ماهیت اخلاق نیز تأکید می‌کند، مربیان هستند که در مواجهه با امور حرفه‌ای ناچار از تصمیم‌گیری‌اند (اسماعیلی، ۲۰۱۳). تصمیم‌گیری به طور منطقی حاصل فرایند تصمیم‌سازی است و تصمیم‌سازی نیازمند آگاهی درمورد تصمیم‌گیری و عوامل مؤثر بر آن نیز است (نظربگی و جمشیدی، ۲۰۱۵). مربیان به‌عنوان نیروهای متخصص در باشگاه‌های ورزشی نقش عمده و کلیدی در توسعه، گسترش و موفقیت تیم‌های ورزشی و تربیت و آماده‌سازی ورزشکاران دارند (رابینز^۱، ۱۹۸۸). مطالعات نشان داده است که نحوه سامان‌دهی اجتماعی فعالیت‌های ورزشی و روشی که مربیان به کار می‌گیرند، اثرات مثبت بر توسعه اخلاق دارد؛ زیرا در حین ورزش و تمرینات و مسابقات بهترین فرصت برای توسعه مباحث اخلاقی به شمار می‌آید و معمولاً لازم است تصمیمات چندجانبه‌ای برای حل مسئله‌ای خاص گرفت (ابوالحسنی و بهشتیان، ۲۰۰۴). مربیان ورزشی به‌عنوان پیش‌گامان توسعه ورزش در کشور، نیازمند توانایی بازشناختن معضلات اخلاقی، شخصیتی و تصمیم‌گیری مناسب‌اند و برای گرفتن تصمیمات اخلاقی، چه در محیط‌های کاری و چه در میادین ورزشی مسئول هستند (آقازاده، ۲۰۱۹).

جونز^۲ تصمیمی را اخلاقی می‌داند که با استانداردهای قانونی و اخلاقی جامعه بزرگ‌تر انطباق داشته باشد و نتایج آن برای دیگران سود داشته باشد یا به آن‌ها ضرر نرساند (تترانسل و کرو^۳، ۲۰۰۸). دوان^۴ و همکاران (۲۰۲۲) تصمیم‌گیری اخلاقی را فرایند ارزیابی و انتخاب از میان گزینه‌های موجود به شیوه‌ای که منطبق با اصول اخلاقی باشد، تعریف می‌کنند؛ به عبارت دیگر، تصمیم‌گیری اخلاقی فرایندی است که دربرگیرنده تمام مراحل است که یک فرد باید از لحظه بروز مشکل اخلاقی تا زمان انجام یک رفتار معین، آن را طی کند (مورالس‌سانچز و همکاران، ۲۰۱۳). به اعتقاد کارسون^۵ و همکاران (۲۰۰۲)، تصمیم‌گیری اخلاقی فرایندی است که در آن افراد از مبنای اخلاقی برای تعیین درستی یا غلط بودن یک موضوع استفاده می‌کنند. درواقع، تصمیم‌گیری اخلاقی، توانایی فرد در گرفتن تصمیم مناسب در یک وضعیت متفاوت اخلاقی است (آقازاده، ۲۰۱۹). فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی متأثر از عوامل فردی، موقعیتی و مشروط به موضوع است (علی‌اکبری و رضانی، ۲۰۱۷). در سازمان‌ها به تصمیم‌گیری اخلاقی زمانی نیاز می‌شود که ملاحظات اخلاقی در تعارض با تقاضاهای کسب‌وکار باشد و بین منافع یا ارزش‌های ذی‌نفعان مختلف، تعارض ایجاد شود و قانون نیز در آن حوزه، مشخص و شفاف نباشد (ساوور^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های مختلف از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌کند. رواج چنین رفتارهایی ممکن است به کاهش درآمد و خدشه‌دار شدن اعتبار محیط‌های مختلف بینجامد و نیز

-
1. Robbins
 2. Jones
 3. Tenbrunsel & Crowe
 4. Doan
 5. Carlson
 6. Savur

به بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر شود. بروز رفتارهای غیراخلاقی در سطح سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آن‌ها ممکن است این نهادها را با بحران‌های جدی‌تری مواجه کند؛ زیرا اشاعه رفتارهای غیراخلاقی به‌ویژه در سازمان‌هایی که باید مردم به آن‌ها اعتماد باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌کند و این سازمان‌ها را در برابر مردم قرار می‌دهد (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۰۸). در کشور ایران نیز شواهد و گزارش‌ها موجود بیانگر این مطلب است که میزان وقوع رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی در سازمان‌ها شایع است؛ به طوری که براساس گزارش سازمان بین‌المللی شفافیت^۱ در سال ۲۰۱۸، کشور ایران از لحاظ شاخص ادراک فساد^۲ امتیاز متوسط ۲۸ را کسب کرد و در میان ۱۸۰ کشور به همراه گینه، لبنان، مکزیک و روسیه در رتبه ۱۳۸ قرار گرفت^۳.

امروزه بخش عمده‌ای از اوقات افراد در محیط‌های ورزشی سپری می‌شود و این مربیان هستند که با ایجاد فضای ورزشی مناسب باعث دلپذیر کردن محیط‌های حاکم در باشگاه‌ها می‌شوند تا ورزشکاران با میل و رغبت بیشتری برای موفقیت در تیم‌های ورزشی تلاش کنند. با وجود پیشرفت علم اخلاق ورزشی و شخصیت افراد، هنوز دانش کمی درباره توانایی ورزشکاران و مربیان در دنبال کردن تصمیمات، عقاید و نظرات خود درباره پیامد تصمیمات و تأثیر محیط‌های عامل بر تصمیم‌گیری آنان وجود دارد؛ بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که طی تحقیقاتی بتوان ارتباط این عوامل را مشخص و هدایت کرد. اهمیت بحث حاضر زمانی بارزتر می‌شود که به دلیل بی‌تصمیمی در مقابل دو حالت تصمیم‌گرایی اخلاقی و غیراخلاقی در ارتباط با شخصیت افراد قرار می‌گیرد.

تصمیم‌گیری اخلاقی به‌عنوان شکل سازمان‌یافته تأمل اخلاقی، به‌منظور حل تعارضات اخلاقی است (کان، جردس، ۱۹۹۸) و از عناصر ضروری حوزه ورزشی محسوب می‌شود. مربیان ورزشی به‌عنوان پیشگامان توسعه ورزش در کشور، نیازمند توانایی بازشناختن معضلات اخلاقی، شخصیتی و تصمیم‌گیری مناسب‌اند و برای اخذ تصمیمات اخلاقی، چه در محیط‌های کاری و چه در میادین ورزشی مسئول هستند (آقازاده و سلیمانی، ۲۰۱۹). آنان باید با روند تصمیم‌گیری اخلاقی آشنا باشند و حقوق اخلاقی را بدون به خطر انداختن وجدان اخلاقی خود محترم بشمارند (بارتلز و مدین، ۲۰۰۷؛ بارتز، ۲۰۰۸). مربیان با رفتار اخلاقی مناسب می‌توانند اهمیت رفتار اخلاقی را افزایش دهند و به ورزشکاران کمک کنند تا مسئولیت‌پذیری، احترام، کار گروهی، پاسخ‌گویی، تشخیص درست از نادرست، نحوه کنار آمدن با شکست و موفقیت و انجام کار درست و اخلاقی با وجود فشارهای اجتماعی را در خود تقویت کنند (لامکین، ۲۰۱۱). همچنین مربیان به دلیل مسئولیت خود مجبور به گرفتن تصمیمات سریع و مهم هستند و به خاطر فشارهای فزاینده‌ای که در جایگاهشان دارند، آگاهانه یا ناآگاهانه ممکن است تصمیمات غیراخلاقی بگیرند و به تبع آن، تأثیرات منفی و بزرگی بر اخلاق ورزشکاران و در نتیجه بر جو اخلاقی ورزش و جامعه ورزشی داشته باشند. بررسی مفاهیم و باورهای ارزشی مربیان و چگونگی تصمیم‌گیری آن‌ها در شرایط دشوار اخلاقی، کمک شایانی به بهبود رفتارهای مربیان در تمام عرصه‌های ورزشی و اجتماعی می‌کند. همچنین با بهبود رفتارهای مربیان به‌عنوان بخشی از جامعه ورزشی، شاهد توسعه ورزش در راستای تربیت افرادی با اصول و ارزش‌های فردی مطلوب خواهیم بود که همین امر، رشد و توسعه جامعه را در پی خواهد داشت (سیدعامری و همکاران، ۲۰۱۵). برای رسیدن به این امر مربیان باید بتوانند حتی در شرایط سخت و تحت فشار تصمیمات اخلاقی و درست بگیرند (حمیدی، ۲۰۱۹).

1. Transparency International
2. Corruption Perceptions Index (CPI)
3. <https://www.transparency.org/country/IRN>
4. Conn & Gerdes
5. Lumpkin

در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های مختلف جامعه به‌ویژه حوزه ورزش ایجاد کرده است و کاهش یافتن معیارهای اخلاقی سبب شده است تا پژوهشگران در زمینه شناسایی این معیارها و عوامل مؤثر بر آن، که یکی از بزرگترین دغدغه‌های عصر حاضر است، تحقیقاتی را انجام دهند. بررسی مفاهیم و باورهای ارزشی مربیان و چگونگی تصمیم‌گیری آنان در شرایط دشوار اخلاقی، کمک شایانی به بهبود رفتارهای مربیان در تمام عرصه‌های ورزشی و اجتماعی است. همچنین با بهبود رفتارهای مربیان به‌عنوان بخشی از جامعه ورزشی، شاهد توسعه ورزش در راستای تربیت افرادی با اصول و ارزش‌های فردی مطلوب خواهیم بود که همین امر، رشد و توسعه جامعه را در پی خواهد داشت؛ این در حالی است که بیشتر مطالعاتی که موضوعات اخلاقی را در ورزش بررسی کرده‌اند، بر جنبه‌های منفی اخلاق متمرکز شده‌اند؛ موضوعاتی چون تهاجم و پرخاشگری به حریف مقابل، بازی ناجوانمردانه، مشروعیت ادراکی رفتار تهاجمی و تأیید اعمال پرخاشگرانه از این جمله هستند (استیفنز^۱، ۲۰۰۲؛ استانز^۲، ۲۰۰۳). عوامل متعددی تصمیم‌گیری اخلاقی فرد را در سازمان تحت‌تأثیر قرار می‌دهند، مانند فرهنگ سازمانی، وضعیت اخلاقی، اشتغال و فضای کاری و... (سیاهکل‌رودی، ۲۰۱۵). مونرو^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نیز معتقد هستند که مسائل اخلاقی در سازمان‌های دولتی ویژگی‌هایی دارد و ابعاد مختلف سازمان را در بر می‌گیرد. بستر مسائل اخلاقی می‌تواند در خارج از سازمان باشد و زمینه‌های تربیتی، خانوادگی، فرهنگ اجتماعی، میراث تاریخی، نهادهای دینی و... را فراگیرد. جنس این مسائل در جوامع و کشورها متفاوت است (تولایی، ۲۰۱۰). در تحقیقی که والنتاین و گادکین^۴ (۲۰۱۹) با هدف بررسی رابطه بین ادراک افراد از شدت اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی با قصد لودادن خطاکاران انجام دادند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که برخی جنبه‌های شدت اخلاقی، سخت و قاطع بودن پیامدها و عواقب اجتماعی رابطه مثبت با فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی دارند. لی^۵ و همکاران (۲۰۱۸) نیز معتقد هستند که ناتوانی در محل کار چالش جاری در سازمان‌ها ازجمله شرکت‌های کوچک و همچنین توسعه برنامه‌هایی است که باعث بهبود رفتار کارکنان با همکاران و تصمیم‌گیری اخلاقی می‌شود. برنامه‌های اخلاقی به‌ویژه ممکن است تمایل به سوءرفتار بین‌فردی را کاهش دهد. این سوءرفتارها موجب آسیب رساندن به استدلال‌های اخلاقی می‌شود (ویتل^۶، ۲۰۱۱). مک‌مانوس^۷ (۲۰۱۸) نیز نقش غرور را در تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که غرور مدیران منجر به تصمیم‌گیری غیراخلاقی است که موجب بروز بیشتر رفتار غیراخلاقی است. کسالی و پرانو (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که فرهنگ بر تصمیم‌گیری اخلاقی مؤثر است؛ بنابراین با توجه به اینکه هر منطقه فرهنگ مخصوص به خود را دارد، افراد برداشت متفاوتی از مفاهیم و ادراکات اخلاقی خواهند داشت که این بر تصمیم‌گیری اخلاقی آنان اثرگذار است (کارتیس^۸ و همکاران، ۲۰۱۲). نتایج تحقیق ضرابی و همکاران (۲۰۲۰) درباره معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران نشان داد که عوامل مؤثر شامل معیارهای سازمانی، عمومی، قانونی، حرفه‌ای، دینی، پس‌زمینه ویژگی‌های شخصیتی و فیزیولوژیک و پس‌زمینه‌های محیطی شخص است. مدیر براساس این معیارها به قضاوت اخلاقی می‌پردازد و قضاوت به صورت تصمیم اخلاقی آشکار می‌شود (ضرابی، ۲۰۲۰). یافته‌های پژوهش امینی و شاهین (۲۰۲۰) نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری

-
1. Stephens
 2. Stuntz
 3. Monroe
 4. Valentine & Godkin
 5. Li
 6. Vitell
 7. McManus
 8. Curtis

اخلاقی شامل عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی است. تولایی (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی درباره عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، به بررسی و جمع‌بندی مدل‌های مختلف در زمینه رفتار اخلاقی در سازمان پرداخت. او یک مدل جامع و مفهومی با سه سطح بیرونی سازمان (فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، مذهب و قوانین)، داخلی سازمان (ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، ارزیابی عملکرد، کدهای اخلاقی، نظام پاداش و جو سازمانی) و فردی (نگرش، نیت و قصد، خودکنترلی، قدرت نفس و مسئولیت‌پذیری) ارائه داد و اجزاء آن را تشریح کرد.

با این حال، پژوهش‌های اندکی در ارتباط با اساس اخلاقی بودن تصمیم‌گیری‌ها در محیط ورزش انجام شده است (دوگلاس^۱ و همکاران، ۲۰۰۱)؛ برای مثال، علایی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی که با هدف طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی انجام دادند، عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی را در چهار سطح دسته‌بندی کردند. نتایج این تحقیق نشان داد که مهم‌ترین معیار توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی، عوامل دسته‌بندی‌شده در معیار شخصی است و در بین کل عوامل، مهم‌ترین عامل «داشتن شناختی کامل از خود» است. آبتین و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند که بین رفتارهای آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت دموکراتیک مربیان با تصمیم‌گیری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سیدعامری و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی درباره تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ورزشی براساس پست و سابقه مربیگری، دریافتند که بین پست‌های مختلف مربیگری اعم از سرمربی، مربی، مربی بدنساز و غیره و نمره کلی تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی در خرده‌مقیاس قضاوت اخلاقی، نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار، بین پست مربیگری و قضاوت اخلاقی مربیان بود که با بررسی آزمون تعقیبی مشخص شد تفاوت معناداری بین گروه مربیان و سایر گروه‌ها وجود دارد. موصباح^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی نقش متغیرهای فردی، سازمانی و شدت ابعاد اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در لیبی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین شناخت اخلاقی و قضاوت اخلاقی و همچنین بین قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی وجود دارد. متغیرهای سازمانی، سن و سطح تحصیلات تأثیرات درخور توجهی بر تصمیم‌گیری اخلاقی داشتند. همچنین جنسیت تأثیر درخور توجهی بر تصمیم‌گیری اخلاقی نشان داد و تأثیر بر مردان در مقایسه با زنان بیشتر بود.

بانوان زیربنایی‌ترین پایه‌های اخلاقی را در یک جامعه رقم می‌زنند و با استفاده از پایگاه اجتماعی مختلف، نقش‌های گوناگونی را عهده‌دار می‌شوند. تربیت نسل مهم‌ترین نقش زنان است. تصمیم‌گیری اخلاقی، توانایی فرد در گرفتن تصمیم مناسب در وضعیت دشوار اخلاقی است (فورسیس^۳، ۲۰۰۲) و این نوع وضعیت‌ها به‌وفور در ورزش کنونی و به‌خصوص برای مربیان مشاهده می‌شود؛ از این‌رو مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که مربیان زن از چه الگویی برای تصمیم‌گیری‌های خود استفاده می‌کنند و چه عواملی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن تأثیر می‌گذارد؟ سوابق تحقیقات مرتبط با پژوهش حاضر نشان داد که مطالعاتی در زمینه کلی اخلاق و تصمیم‌گیری اخلاقی در داخل و خارج از کشور انجام شده است؛ در حالی که در داخل کشور به این موضوع به‌ندرت پرداخته شده است. با دست یافتن به این عوامل و تقویت عامل‌های مستقل و اثرگذار می‌توان مدیران و مربیان را در تصمیم‌گیری هرچه‌بهتر و صحیح‌تر کمک کرد تا در نهایت موجب رضایتمندی در تمام عرصه‌های ورزشی شود؛ بنابراین هدف کلی این پژوهش، مطالعه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران بود. مهم‌ترین اهداف اختصاصی تحقیق حاضر نیز شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بر

1. Douglas

2. Mvsbah

3. Forsyth

تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن، مقایسه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن در ورزش‌های تیمی و انفرادی و اولویت‌بندی مولفه‌های مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران بود.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی، از لحاظ روش، توصیفی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، میدانی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مربیان زن در رشته‌های مختلف ورزشی بود که در استان تهران مشغول به فعالیت بودند. با توجه به نامحدود بودن حجم جامعه و با استناد به جدول کرجسی و مورگان، محقق ۳۸۹ نفر را به‌عنوان نمونه تحقیق با روش هدفمند و دردسترس از بین جامعه انتخاب کرد. در این پژوهش به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات، با بررسی منابع اطلاعاتی مرتبط و بهره‌مندی از مبانی نظری و مقالات موجود در زمینه پژوهش، به تهیه پرسشنامه و سؤالاتی که برای پژوهش مناسب باشند، پرداخته شد.

ابزاری که برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش به کار رفت، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که براساس اهداف پژوهش و تجارب پژوهش‌های مشابه گذشته، پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق و با نظر اساتید مدیریت ورزشی، خبرگان و متخصصان این حوزه، تهیه و تنظیم شد و سپس به کار رفت. بخش اول این پرسشنامه سؤالات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق (سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه کار) و بخش دوم سؤالات مربوط به عوامل و مولفه‌های اصلی پژوهش بود. به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران، محقق در پی مدلی بود که از جامعیت لازم برخوردار باشد تا بتوان براساس آن به بررسی کامل موضوع مورد مطالعه پرداخت؛ بنابراین در این تحقیق، از الگوی اخلاقی مدیریت سازمان‌ها (صادقی، ۲۰۱۵) استفاده شد و این الگو به‌عنوان پایه اصلی و مبنای اولیه برای شناسایی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران مدنظر قرار گرفت. همچنین با انجام مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی ادبیات تحقیق، در قالب کتب، مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط و... و نیز جستجو در سایت‌های اینترنتی مرتبط با زمینه انجام تحقیق، گویه‌های مرتبط با هر مؤلفه استخراج شد و در قالب شش عامل با زیرمؤلفه‌های مختلف به شرح زیر بررسی شد:

- مؤلفه عوامل روحی-روانی: گویه‌های این مؤلفه شامل نادیده گرفتن صلاحیت شخصی، ریاست‌طلبی و اصرار بقا در پست و ریاست، فرصت‌طلبی و غنیمت دانستن مدیریت و نبود شایسته‌سالاری است؛
- مؤلفه عوامل حرفه‌ای: گویه‌های این مؤلفه شامل سلیقه‌گرایی و تبعیت نکردن از قانون، طفره رفتن از مسئولیت، مشورت نکردن با زیردستان، بی‌توجهی به خیرخواهی و صداقت در انتقاد، رضایت شغلی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شغل و نظام پاداش است؛
- مؤلفه عوامل انحرافی: گویه‌های این مؤلفه شامل ترجیح منافع خاص در برابر منافع عمومی و اهتمام نداشتن به منافع عمومی است؛
- مؤلفه عوامل معنویات و مادیات: گویه‌های این مؤلفه شامل مادی‌گرایی، دینداری ظاهری و باطنی و قضاوت اخلاقی افراد است؛
- مؤلفه عوامل اخلاق شخصی: گویه‌های این مؤلفه شامل باورها و ارزش‌ها، گسترش معنویات، چارچوب‌های اخلاقی، مسئولیت‌پذیری برای پیامدها، پست و سابقه مربیگری و عاقبت‌اندیشی است؛
- مؤلفه عوامل محیطی: گویه‌های این مؤلفه شامل شرایط اقتصادی، شرایط فرهنگی، محیط‌های اجتماعی، دولتی و قانونی، عوامل سیاسی و عوامل تکنولوژیک است.

برای به‌کارگیری ابزار پژوهش و تأیید روایی آن، پرسشنامه به دوازده نفر از متخصصان این حوزه ارائه و توسط آن‌ها تأیید شد. همچنین به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه، در یک مطالعه مقدماتی^۱، پرسشنامه نهایی تحقیق بین ۳۰ نفر از مربیان توزیع شد و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، از طریق روش آلفای کرونباخ، پایایی ابزار تحقیق هم درمورد مؤلفه‌های اصلی و هم درباره کل پرسشنامه تأیید شد. به‌منظور امتیازدهی و ارزش‌گذاری کمی سؤالات تخصصی، از طیف لیکرت (۱-خیلی کم، ۲-کم، ۳-متوسط، ۴-زیاد، ۵-خیلی زیاد) استفاده شد. تکنیک تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه پرسشنامه تحقیق به کار رفت. به‌منظور تحلیل داده‌ها و پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق، از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون t تک‌نمونه‌ای برای تعیین وضعیت متغیرها و همچنین به‌منظور طراحی مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. عملیات آماری تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار PLS انجام شد و همچنین برای ارزیابی مدل کلی، از شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) استفاده شد. عملیات آماری توسط نرم‌افزار PLS انجام شد.

نتایج

بررسی توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق نشان داد، بیشترین تعداد نمونه تحقیق (۴۷/۵ درصد) مربوط به رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بود. ۴۳/۵ درصد از نمونه تحقیق بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند. همچنین درمورد تحصیلات، ۴۳/۲ از نمونه تحقیق دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند و ۷۳/۶۶ درصد از آن‌ها در رشته تربیت‌بدنی تحصیل کرده بودند.

جدول ۱- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق

Table 1- Description of the demographic characteristics of the research sample

سن age	20-30 سال	31-40 سال	41-50 سال	50 سال و بیشتر
	47.5 (189 نفر)	37.2 (148 نفر)	11.8 (47 نفر)	3.5 (14 نفر)
سابقه کار Work Experience	کمتر از 5 سال 32.2 (128 نفر)	6-10 سال 43.5 (173 نفر)	11-15 سال 16.6 (66 نفر)	16-20 سال 5.3 (21 نفر)
تحصیلات Education	کاردانی Associate's Degree 10.3 (41 نفر)	کارشناسی Bachelor's Degree 38.7 (154 نفر)	کارشناسی ارشد Master's Degree 43.2 (172 نفر)	دکتری PhD 7.8 (31 نفر)
رشته تحصیلی study	تربیت‌بدنی Physical Education 73.66 (293 نفر)	غیرتربیت‌بدنی Non-Physical Education 26.4 (105 نفر)		

براساس نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، چون سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها کمتر از $\alpha=0/05$ بود، توزیع همه داده‌ها غیرنرمال بود؛ بنابراین برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آن‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شد. به‌منظور

بررسی وضعیت هریک از مؤلفه‌های پژوهش به همراه ابعاد آن‌ها از آزمون t تک‌نمونه‌ای (تک‌گروهی) با میانگین فرضی عدد ۳ استفاده شد.

جدول ۲- نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای

Table 2- One-sample t-test results

معناداری Significance	آماره T T-Statistic	میانگین Mean	اختلاف میانگین Mean Difference	سطح اطمینان Confidence Level		متغیر Variable
				حد پایین Lower Limit	حد بالا Upper Limit	
0.001	19.064	3.866	0.866	0.777	0.955	عوامل روحی-روانی Psychological factors
0.001	27.593	4.046	1.046	0.971	1.12	عوامل حرفه‌ای Professional factors
0.001	22.722	3.997	0.997	0.911	1.08	عوامل انحرافی Deviant factors
0.001	26.992	4.088	1.088	1.01	1.16	معنویات و مادیات Spiritual and material factors
0.001	26.429	4.039	1.039	0.962	1.12	اخلاق شخصی Personal ethics
0.001	14.772	3.842	0.842	0.729	0.954	عوامل محیطی Environmental factors

براساس نتایج جدول (۲)، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای با نمره برش ۳ برای تمامی مؤلفه‌ها و ابعاد آن در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. بررسی میانگین‌ها نیز نشان می‌دهد که برای تمامی متغیرهای تحقیق میزان میانگین آن‌ها بیشتر از نقطه برش بود؛ درنتیجه در وضعیت مناسب بودند. برای بررسی معناداری ارتباط بین مؤلفه‌های پژوهش و همچنین شدت رابطه‌ها، با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۳- نتایج تحلیل‌های روایی و پایایی مدل نهایی تحقیق

Table 3- The results of validity and reliability analyze of the final research model

آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	Rho	پایایی مرکب Composite reliability	میانگین واریانس Mean variance	تعداد سؤالات Number of questions	مؤلفه Component
0.966	0.968	0.969	0.518	28	تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان Ethical decision-making of coaches

بررسی شاخص‌های مدل نهایی پژوهش نیز نشان از اعتبار زیاد مدل دارد؛ درنتیجه با توجه به تأیید مدل به گزارش نتایج تحلیل عامل می‌پردازیم.

جدول ۴- مقادیر ضریب مسیر و آماره t فرضیه‌های مرتبط با مسیرهای مدل تحقیق

Table 4- Path coefficient values and t-statistics of hypotheses related to research model paths

نتیجه	معناداری	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
Result	Significance	t-statistic	Path coefficient	Relationship
تأیید Confirmation	0.001	59.292	0.898	← اخلاق شخصی Personal ethics
تأیید Confirmation	0.001	31.174	0.806	← عوامل انحرافی Deviant factors
تأیید Confirmation	0.001	99.957	0.926	← عوامل حرفه‌ای Professional factors
تأیید Confirmation	0.001	22.488	0.729	← عوامل روحی-روانی Psychological factors
تأیید Confirmation	0.001	43.813	0.875	← عوامل محیطی Environmental factors
تأیید Confirmation	0.001	29.292	0.802	← معنویات و مادیات Spiritual and material factors

با توجه به الگوی تفسیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری و از آنجا که مقدار آماره t مربوط به یک مسیر باید از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد، می‌توان گفت که مسیر مربوط در سطح ۹۵ درصد معنادار است؛ بنابراین تمامی مسیرهای بررسی شده در تحقیق حاضر تأیید می‌شود.

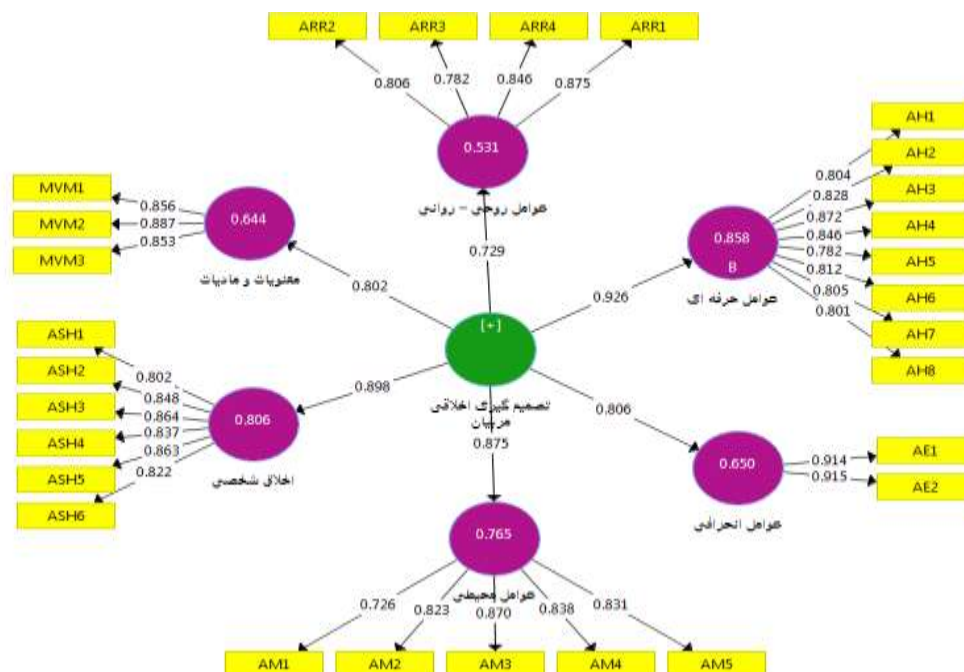
جدول ۵- مقادیر شاخص‌های برازش برای متغیرهای مدل تحقیق

Table 5- Values of fit indices for research model variables

SRMR	R ²	Q ²	متغیر Variable
	0.806	0.531	اخلاق شخصی Personal ethics
	0.650	0.522	عوامل انحرافی Deviant factors
	0.858	0.535	عوامل حرفه‌ای Professional factors
0.092	0.531	0.340	عوامل روحی-روانی Psychological factors
	0.765	0.476	عوامل محیطی Environmental factors
	0.644	0.456	معنویات و مادیات Spiritual and material factors

براساس یافته‌های جدول (۵)، مقادیر به‌دست‌آمده برای شاخص Q² به‌جز مؤلفه عوامل روحی-روانی که در محدوده متوسط تا قوی قرار دارد، مقادیر مربوط به سایر مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۳۵ (قوی) است. همچنین مقادیر R² در محدوده

قوی قرار دارد و مقدار SRMR نیز کمتر از ۰/۱ است که نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل آزمون شده است. در ادامه تصویر مدل آزمون شده تحقیق به همراه ضریب مسیر به دست آمده برای تمامی مسیرهای مدل در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱- مدل نهایی پژوهش در حالت ضریب مسیر و بارهای عاملی

Figure 1- The final model of the research in the mode of path coefficient and factor loadings

برای مقایسه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران در ورزش‌های تیمی و انفرادی، از روش مقایسه گروهی استفاده شد که نتایج در جدول (۶) ارائه شده است. براساس نتایج جدول (۶)، برآورد ضرایب مسیر مربوط به هر مؤلفه برای ورزش‌های تیمی و انفرادی از نظر آماری معنادار است.

جدول ۶- مقادیر ضریب مسیر و آماره t مدل تحقیق برای رشته‌های تیمی و انفرادی

Table 6- Path coefficient values and t-statistics of the research model for team and individual courses

نتیجه Result	معناداری Significance	آماره t t-statistic	ضریب مسیر Path coefficient	رابطه Relationship
تأیید Confirmation	0.001	47.868	0.895	تیمی Team
تأیید Confirmation	0.001	37.035	0.902	انفرادی Individual
تأیید Confirmation	0.001	26.714	0.786	تیمی Team
تأیید Confirmation	0.001	27.317	0.827	انفرادی Individual
تأیید Confirmation	0.001	71.942	0.919	تیمی Team

جدول ۶- مقادیر ضریب مسیر و آماره t مدل تحقیق برای رشته‌های تیمی و انفرادی

Table 6- Path coefficient values and t-statistics of the research model for team and individual courses

نتیجه Result	معناداری Significance	آماره t t-statistic	ضریب مسیر Path coefficient	رابطه Relationship
تأیید Confirmation	0.001	62.688	0.939	انفرادی Individual Professional factors
تأیید Confirmation	0.001	16.595	0.686	تیمی Team عوامل روحی-روانی Psychological factors
تأیید Confirmation	0.001	18.134	0.796	انفرادی Individual
تأیید Confirmation	0.001	33.771	0.863	تیمی Team عوامل محیطی Environmental factors
تأیید Confirmation	0.001	34.741	0.890	انفرادی Individual
تأیید Confirmation	0.001	20.067	0.791	تیمی Team معنویات و مادیات Spiritual and material factors
تأیید Confirmation	0.001	23.686	0.814	انفرادی Individual

همچنین با توجه به نتایج جدول (۷)، چون مقدار معناداری تمامی مسیرها بیشتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت هرچند ضریب مسیر مؤلفه‌های مدل نهایی پژوهش در رشته‌های تیمی و انفرادی با همدیگر متفاوت است، این اختلاف از لحاظ آماری معنادار نیست؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران در ورزش‌های تیمی و انفرادی از نظر آماری تفاوت معناداری ندارد.

جدول ۷- مقایسه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن

Table 7- Comparison of factors affecting ethical decision-making of female coaches

نتیجه Result	معناداری Significance	آماره t t-Statistic	اختلاف ضریب مسیر Path coefficient Difference	رابطه Relationship
تأیید نشدن Disapproval	0.892	0.196	0.007	اخلاق شخصی Personal ethics
تأیید نشدن Disapproval	0.300	0.859	0.040	عوامل انحرافی Deviant factors
تأیید نشدن Disapproval	0.638	1.039	0.020	عوامل حرفه‌ای Professional factors
تأیید نشدن Disapproval	0.892	1.718	0.0110	عوامل روحی-روانی Psychological factors
تأیید نشدن Disapproval	0.300	0.685	0.027	عوامل محیطی Environmental factors
تأیید نشدن Disapproval	0.638	0.440	0.023	معنویات و مادیات Spiritual and material factors

همچنین براساس ضرایب مسیر به‌دست‌آمده در مدل تحقیق، در بین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران، به‌ترتیب عوامل حرفه‌ای (۰/۹۲۶)، اخلاق شخصی (۰/۸۹۸)، عوامل محیطی (۰/۸۷۵)، عوامل انحرافی (۰/۸۰۶)، معنویات و مادیات (۰/۸۰۲) و عوامل روحی-روانی (۰/۷۲۹) بیشترین مقدار ضریب مسیر را داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر مطالعه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران بود. با توجه به نتایج این تحقیق، عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران عبارت‌اند از: ۱. عوامل محیطی؛ ۲. معنویات و مادیات؛ ۳. عوامل حرفه‌ای؛ ۴. عوامل انحرافی؛ ۵. اخلاق شخصی؛ ۶. عوامل روحی-روانی. تأثیر تمامی شش مؤلفه اثرگذار بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران تأیید شد. همچنین براساس نتایج حاصل از ضرایب مسیر مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران، به‌ترتیب: ۱. عوامل حرفه‌ای (۰/۹۲۶)، ۲. اخلاق شخصی (۰/۸۹۸)، ۳. عوامل محیطی (۰/۸۷۵)، ۴. عوامل انحرافی (۰/۸۰۶)، ۵. معنویات و مادیات (۰/۸۰۲) و ۶. عوامل روحی-روانی (۰/۷۲۹) بیشترین مقدار ضریب مسیر را داشتند.

عوامل حرفه‌ای شامل زیرمؤلفه‌های سلیقه‌گرایی و تبعیت نکردن از قانون، طفره رفتن از مسئولیت، مشورت نکردن با زیردستان، بی‌توجهی به خیرخواهی و صداقت در انتقاد، رضایت شغلی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شغل، نظام پاداش است. صادقی و خنیفر (۲۰۱۵) در الگوی پژوهش خود سه عامل را بررسی کردند و یکی از آن‌ها عوامل حرفه‌ای بود که این دسته از عوامل بر مدیریت اخلاقی سازمان‌ها تأثیرگذار است؛ از این‌رو نتایج پژوهش آن‌ها با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست. کشاورزی و گودرزی (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود نشان دادند که رضایت شغلی کارشناسان شرکت بیمه البرز بر تصمیم‌گیری اخلاقی آنان مؤثر است. نتایج حاصل از پژوهش آنان با یافته‌های تحقیق حاضر که رضایت شغلی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن شناخته شد، همسوست. یکی دیگر از زیرمؤلفه‌های عوامل حرفه‌ای در این پژوهش سبک‌های رهبری در نظر گرفته شد که با یافته‌های تحقیق آبتین و همکاران (۲۰۱۶) همسوست. آبتین و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی درباره بررسی تأثیر سبک رهبری مربیان بر تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران مرد باشگاه‌های ووشو شهر اهواز نشان دادند که بین رفتارهای آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت دموکراتیک مربیان با تصمیم‌گیری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین با توجه به اینکه عوامل حرفه‌ای بیشترین مقدار ضریب مسیر را به دست آوردند، به نظر می‌رسد مربیان در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی خود، در ابتدا عوامل حرفه‌ای را مدنظر قرار می‌دهند. به اعتقاد صادقی و خنیفر (۲۰۱۵)، عوامل حرفه‌ای با درون سازمان و موقعیت حرفه‌ای در ارتباط‌اند؛ در نتیجه می‌توان انتظار رفتار حرفه‌ای با فرادستان، هم‌ترازان و فرودستان را از یک مدیر اخلاق‌گرا داشت. بدیهی است که مدیر اخلاق‌گرا باید براساس اصول اخلاقی، اسلامی و قانونی رفتار کند و سلیقه‌های شخصی خود را بر قانون مقدم نداشت تا از هرج و مرج در سازمان جلوگیری کند. زیرمؤلفه مشورت نکردن با زیردستان که دارای بیشترین بار عاملی است، به این اشاره دارد که اگر مربی یا مدیری درباره کاری اطمینان کافی به تصمیم خود ندارد، فارغ از سمت و شخصیت زیردستان خود، با آنان مشورت کند و به نظرات آنان گوش دهد و در نهایت درست‌ترین تصمیم را بگیرد.

در تحقیق حاضر، اخلاق شخصی بعد از عوامل حرفه‌ای بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن تأثیرگذار است. برای عامل اخلاق شخصی در این پژوهش، زیرمؤلفه‌های باورها و ارزش‌ها، گسترش معنویات، چارچوب‌های اخلاقی، مسئولیت‌پذیری برای پیامدها، پست و سابقه مربیگری، عاقبت‌اندیشی در نظر گرفته شده است. سیدعامری و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود درباره تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان ورزشی براساس پست و سابقه مربیگری، دریافتند در خرده‌مقیاس قضاوت

اخلاقی، نتایج حاکی از وجود تفاوت معنادار بین پست مربیگری و قضاوت اخلاقی مربیان بود که با بررسی آزمون تعقیبی مشخص شد که تفاوت معناداری بین گروه مربیان و سایر گروه‌ها وجود دارد. ارزش‌های شخصی بخشی از اعتقادات متعددی است که افراد آگاهانه یا ناآگاهانه درمورد دنیای خود حفظ می‌کنند. ارزش‌ها به وسیله محتوایشان از یکدیگر جدا می‌شوند و عقایدی را پوشش می‌دهند که باعث ترجیح شکل خاصی از رفتار بر دیگر گزینه‌های رفتاری می‌شوند. ارزش‌ها مبنای قضاوت اخلاقی را فراهم کرده و آن را هدایت می‌کنند (صادقی و خنیفر، ۲۰۱۵). ارزش‌های شخصی که بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر دارند، مفاهیم یا باورهایی درمورد اهداف مطلوب یا رفتارهایی هستند که در یک موقعیت خاص در انتخاب یا ارزیابی یک رفتار، فرد را راهنمایی می‌کنند و نسبت به هم اهمیت نسبی دارند. هر فردی ارزش‌هایی را با اهمیت‌های مختلف برای خود حفظ می‌کند. ممکن است یک ارزش خاص برای یک فرد خیلی مهم باشد، اما برای دیگری مهم نباشد (استینه‌هارت^۱، ۲۰۰۶).

در تحقیق حاضر، مؤلفه‌ای که در اولویت سوم قرار گرفته است، عوامل محیطی است. محیط‌های اجتماعی، دولتی و قانونی، کاری، تخصصی و شخصی یک تصمیم‌گیرنده از جمله عواملی هستند که بر رفتار اخلاقی و غیراخلاقی تأثیر می‌گذارند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که عوامل محیطی تأثیر مثبت و معناداری بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان داشته است. عوامل محیطی شامل زیرمؤلفه‌های شرایط اقتصادی، شرایط فرهنگی، محیط‌های اجتماعی و دولتی و قانونی، عوامل سیاسی، عوامل تکنولوژیک است. علی‌اکبری و رضانی (۲۰۱۷) نیز فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی را متأثر از عوامل فردی، موقعیتی و مشروط به موضوع می‌دانند. همچنین محمدی الیاسی و بادلی (۲۰۱۵) پژوهشی درباره تأثیر عوامل محیطی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در کسب‌وکارهای نوپا انجام دادند. آن‌ها دریافتند که محیط فرهنگی و اجتماعی دارای بیشترین تأثیر و محیط مذهبی و انسانی دارای کمترین تأثیر بر تصمیم‌گیری اخلاقی هستند که نتایج پژوهش آن‌ها درمورد زیرمؤلفه فرهنگی با نتایج پژوهش حاضر همسوست؛ بنابراین به نظر می‌رسد، تأثیرگذاری عوامل فرهنگی به عنوان یک دسته مهم عوامل اثرگذار بر تصمیم‌گیری اخلاقی، امری بدیهی و مشخص است. همچنین در یکی از پژوهش‌های معدود در زمینه تأثیرگذاری عوامل قانونی بر تصمیم‌گیری اخلاقی، هانی کات و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که «قانون»، تنها در دو سناریو از پنج سناریوی بررسی شده بر الزام اخلاقی تأثیرگذار است. کریستنسن (۲۰۰۸) نیز معتقد است که قانون می‌تواند در شکل‌دهی به رفتار فردی و سازمانی، به سمت رفتارهای اخلاقی مؤثر باشد. حسین‌پور و همکاران (۲۰۱۵) نیز معتقد هستند که اگر کارکنان دریابند رفتارهای اخلاقی در محیط اطرافشان متداول است (وجود فرهنگ اخلاقی مثبت)، به رفتارهای اخلاقی همچون تصمیم‌های اخلاقی گرایش پیدا می‌کنند و برعکس آن نیز ممکن است روی دهد.

عوامل انحرافی به عنوان چهارمین اولویت در عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران شناخته شده است. این عوامل بیانگر مواردی است که در رابطه بین مدیران و مسائل پیش آمده مؤثر هستند؛ بنابراین لازم است عوامل انحرافی مؤثر با حساسیت بیشتری مدنظر قرار گیرد. زیرمؤلفه‌های این عامل شامل ترجیح منافع خاص در برابر منافع عمومی و اهتمام نداشتن به منافع عمومی است که با زیرمؤلفه‌های مدنظر در تحقیق صادقی و خنیفر (۲۰۱۵) درمورد عامل انحرافی یکسان است و یافته‌های آنان با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست. به هنگام بروز مشکل، هر راه‌حلی که درنظر گرفته شود ممکن است باعث رنجش بخشی از افراد شود. زیرمؤلفه ترجیح منافع خاص در برابر منافع عمومی به این معنی است که مربی در تصمیم‌گیری‌های خود افرادی را در اولویت قرار دهد که ناراضی‌تری آن‌ها ضرر بیشتری به تیم وارد می‌کند.

1. Steenhaut

پنجمین مؤلفه‌ای که بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران تأثیرگذار است، معنویات و مادیات هستند که تمامی عوامل مطالعه‌شده از جمله مادی‌گرایی، دینداری ظاهری و باطنی و قضاوت اخلاقی افراد، رابطه معناداری با گرایش اخلاقی آنان دارند. مادی‌گرایی، میزان اهمیت پول برای هر فرد را بیان می‌کند. افرادی که مادی‌گرا هستند، پول و رسیدن به پول را معیار موفقیت در نظر می‌گیرند. بخشی از ادبیات تحقیق تصمیم‌گیری اخلاقی بر این اعتقاد است که، بین مادی‌گرایی و نگرش اخلاقی افراد رابطه معناداری وجود دارد و بدین ترتیب می‌توان باورهای غیراخلاقی برخی افراد را توضیح داد. طبق نظر محقق، افرادی که پول در زندگی آن‌ها دارای اولویت بسیار زیادی است، برای رسیدن به این خواسته خود حاضر هستند دست به هرکاری بزنند و حتی مسائل اخلاقی را در تصمیم‌گیری‌های خود نادیده بگیرند. محقق در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که دینداری ظاهری و باطنی نیز بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان تأثیرگذار است. دینداری ظاهری به انگیزه‌های منفعت‌طلبانه‌ای اشاره دارد که ممکن است زمینه‌ساز رفتارهای مذهبی باشد. دینداری ظاهری نشان‌دهنده رفتار مذهبی است که تا حدودی به دلایل منافع شخصی بروز داده می‌شود. دینداری باطنی نشان‌دهنده وجود تعهد دینی و تلاش در جهت تحقق اهداف اخروی است و پایبندی به اصول و آموزه‌های دینی را به‌عنوان بخشی از زندگی روزمره فرد، در جهت خدمت به منافع عمومی به کار می‌برد (ویتل و کیت^۱، ۲۰۱۱). برداشت محقق با توجه به یافته‌ها این است که هرچه فرد به مسائل دینی پایبندتر باشد، در تصمیم‌گیری‌های خود اخلاقیات را بیشتر رعایت می‌کند و همین دینداری او به‌عنوان نوعی بازدارنده برای فرد خواهد بود که مانع از انجام کارهای غیراخلاقی توسط فرد و قضاوت اخلاقی می‌شود. قضاوت اخلاقی به طور واضح‌تر به معنی میزان توجه به اخلاقی بودن اقدامی خاص برای حل یک مشکل اخلاقی است (هانت و ویتل^۲، ۱۹۸۶). عامل معنویات و مادیات شامل زیرمؤلفه‌های مادی‌گرایی، دینداری ظاهری و باطنی، قضاوت اخلاقی افراد است. یافته‌های پژوهش فرج‌زاده دهکردی و اسمعیلی کجانی (۲۰۱۴) نیز نشان داد که سه عامل مادی‌گرایی، دینداری ظاهری و باطنی و قضاوت اخلاقی افراد رابطه معناداری با گرایش اخلاقی آنان دارند؛ بنابراین نتایج تحقیق آن‌ها با یافته‌های تحقیق حاضر در عامل معنویات و مادیات همسوست. در تأیید اثرگذاری عامل دینداری بر تصمیم‌گیری اخلاقی نیز نتایج تحقیق عابدی و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که تأثیر مثبت دینداری درونی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در کسب‌وکار، تابعی از هویت افراد است؛ یعنی این تأثیر در میان مدیران ارشد و متخصصان، ضعیف‌تر از دیگران (مصرف‌کنندگان، کارکنان عادی، دانشجویان و...) است. این نتایج بر مبنای نظریه اخلاق نقش (آپلبام، ۲۰۰۰) و اهمیت برجستگی هویت سازمانی در مقابل هویت دینی (ویور و گل، ۲۰۰۲) تبیین‌شدنی است. بر مبنای نظریه اخلاق نقش، افراد در بافت سازمانی و زمانی که در نقش‌های حرفه‌ای و سازمانی هستند، به احتمال بیشتری غیراخلاقی‌تر رفتار می‌کنند.

مؤلفه‌ای که به‌عنوان آخرین اولویت در تصمیم‌گیری اخلاقی توسط مربیان مدنظر در تحقیق برگزیده شد، عوامل روحی-روانی است. عوامل روحی-روانی شامل زیرمؤلفه‌های نادیده گرفتن صلاحیت شخصی، ریاست‌طلبی و اصرار بقا در پست و ریاست، فرصت‌طلبی و غنیمت دانستن مدیریت و نیز نبود شایسته‌سالاری است. این عوامل بر نحوه قضاوت اخلاقی افراد در زمان تصمیم‌گیری و انتخاب تأثیرگذار است. این عوامل در طول زمان باعث تشکیل مبانی خاصی می‌شود که برای هر شخص بدیهی است و اساس تصمیم‌گیری وی خواهد شد. زیرمؤلفه نادیده گرفتن صلاحیت شخصی که بیشترین بار عاملی را دارد، به این معنی است که شخص با آگاهی از توانایی نداشتن خود در زمینه مربیگری، این مسئولیت را بپذیرد و این ضعف خود را نادیده بگیرد. زیرمؤلفه بعدی که بیشترین بار عاملی را دارد، نبود شایسته‌سالاری است.

1. Vitell & Keith

2. Hunt & Vitell

شایسته‌سالاری یعنی افراد توانمند در هر حوزه در جای مناسب خود قرار بگیرند تا بتوانند برحسب میزان شایستگی زمینه پیشرفت هم خود و هم سازمان را فراهم کنند. حال اگر مربیان افراد را بدون در نظر گرفتن جایگاه مناسب برای آن‌ها انتخاب کنند، به کل تیم آسیب وارد می‌شود. این‌ها نمونه‌هایی از موقعیت‌های مختلف تصمیم‌گیری مربیان است که با آن مواجه می‌شوند که با توجه به این عوامل روحی-روانی بین اخلاقی بودن و غیراخلاقی بودن تصمیم‌گیری یکی را انتخاب می‌کنند. یکی دیگر از عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی در الگوی صادقی و خنیفر (۲۰۱۵) عوامل روحی-روانی است که زیرمؤلفه‌های آن با زیرمؤلفه‌های مدنظر در پژوهش حاضر، یکسان است و نتایج حاصل از آن با یافته‌های این پژوهش نیز همسوست.

مقایسه عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران در ورزش‌های تیمی و انفرادی نیز نشان داد، ضریب مسیر مؤلفه‌های مدل نهایی پژوهش در دو گروه ورزش‌های تیمی و انفرادی با همدیگر متفاوت‌اند، اما این اختلاف از لحاظ آماری معنادار نیست؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سهم عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران در ورزش‌های تیمی و انفرادی تقریباً شبیه به هم است. در زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن در ورزش‌های تیمی و انفرادی تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است و تنها پژوهش یافت‌شده در این ارتباط، تحقیق کمانکش (۲۰۱۲) است که درباره منش ورزشی ورزشکاران مرد رشته‌های تیمی و انفرادی انجام شده است و نتایج آن حاکی است که تفاوت معناداری در میزان گرایش به منش ورزشی ورزشکاران مرد رشته‌های تیمی و انفرادی وجود ندارد؛ بنابراین یافته‌های تحقیق وی با یافته‌های تحقیق حاضر همسوست.

نتایج به‌دست‌آمده از مدل نهایی پژوهش نشان داد که هر شش عامل یادشده بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن مؤثر بود و عوامل حرفه‌ای، بیشترین و عوامل روحی-روانی، کمترین مقدار ضریب مسیر را در بین سایر عوامل داشتند. در مؤلفه عوامل حرفه‌ای، گویه‌های این مؤلفه شامل سلیقه‌گرایی و تبعیت نکردن از قانون، طفره رفتن از مسئولیت، مشورت نکردن با زبردستان، بی‌توجهی به خیرخواهی و صداقت در انتقاد، رضایت شغلی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و نظام پاداش است. درمورد عوامل روحی-روانی نیز گویه‌های آن شامل نادیده گرفتن صلاحیت شخصی، ریاست‌طلبی و اصرار بقا در پست و ریاست، فرصت‌طلبی و غنیمت دانستن مدیریت و نبود شایسته‌سالاری است که به‌عنوان متغیرهای اثرگذار شناسایی شدند؛ بنابراین با توجه به اینکه در تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن، عوامل حرفه‌ای بیشترین ضریب مسیر را داشته است، به‌منظور ارتقای تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن استان تهران، لازم است به تک‌تک عوامل تشکیل‌دهنده این مؤلفه توجه ویژه شود. بخشی از عوامل تشکیل‌دهنده این مؤلفه به شخصیت مربیان مربوط می‌شود (مانند سلیقه‌گرایی، طفره رفتن از مسئولیت، مشورت نکردن با زبردستان و...) که لازم است از طریق تکنیک‌های پرورش شخصی، تغییر یابد و مربیان به تغییر دیدگاه خود در این زمینه اقدام کنند؛ برای مثال، از آنجاکه زیرمؤلفه مشورت نکردن با زبردستان دارای بیشترین بار عاملی است، پیشنهاد می‌شود مربیان در تصمیم‌گیری‌های خود به مشورت با زبردستان بپردازند و از نظرات آنان استفاده کنند. دومین زیرمؤلفه در عوامل حرفه‌ای، بی‌توجهی به خیرخواهی و صداقت در انتقاد است که لازم است مربیان در تصمیم‌گیری‌های خود، اصل خیرخواهی برای ورزشکاران را در اولویت قرار دهند و نسبت به انتقاداتی که از آن‌ها می‌کنند، صادق باشند؛ اما درمورد عواملی که به فرهنگ سازمان، سبک‌های رهبری، رضایت شغلی و نظام پاداش مربوط می‌شود، لازم است موانع تحقق نیافتن تصمیم‌گیری اخلاقی در این عوامل به‌دقت شناسایی شده و زمینه ارتقای تصمیم‌گیری اخلاقی توسط مربیان فراهم شود؛ به‌عنوان مثال، از آنجاکه رضایت شغلی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مربیان زن تأثیرگذار است و با توجه به عوامل سازنده رضایت شغلی در محیط کار مانند رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران، رضایت از ارتقای شغلی و رضایت از پرداخت‌ها، پیشنهاد می‌شود شرایط لازم برای ارتقای رضایت شغلی این افراد فراهم شود تا آن‌ها نیز در تصمیم‌گیری‌های خود اخلاقیات را در نظر بگیرند و به آن پایبند باشند؛

برای مثال لازم است به نحوه رفتار سرپرست یا مدیر باشگاه با مربیان توجه لازم صورت گیرد. همچنین شیوه پرداخت به مربیان باشگاه‌ها، اصلاح و بازنگری شود. به علاوه، تعامل مطلوب مربیان با یکدیگر نیز مدنظر مدیران باشگاه قرار گیرد تا زمینه رضایت شغلی آنان فراهم شود.

پیام مقاله

این مقاله پیام روشنی به مدیران، سیاست‌گذاران، مربیان و دست‌اندرکاران ورزش ارائه می‌دهد؛ مبنی بر اینکه تصمیم‌گیری اخلاقی تمامی افراد از جمله مربیان، علاوه بر اینکه جایگاه و شخصیت مربیان را در بین ورزشکاران و عموم مردم ارتقا می‌دهد، موجب ایجاد فضای مناسب در محیط‌های ورزشی می‌شود و باعث دلبپذیر شدن محیط‌های ورزشی شده تا ورزشکاران با میل و رغبت بیشتری برای موفقیت در تیم‌های ورزشی تلاش کنند.

ملاحظات اخلاقی

این مطالعه از استانداردهای اخلاقی اعلامیه هلسینکی پیروی کرد. همه شرکت‌کنندگان به طور کامل درمورد هدف و رویه‌های مطالعه مطلع شدند و قبل از شرکت در مطالعه، رضایت خود را ارائه دادند. محرمانه بودن اطلاعات، مشارکت داوطلبانه و حق انصراف در هر مرحله تضمین شده بود؛ با این حال، هیچ‌یک از آن‌ها به انصراف از پژوهش تصمیم نگرفتند.

تعارض منافع

نویسندگان گزارش می‌دهند که هیچ تضاد منافی برای اعلام وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

از همه شرکت‌کنندگان در این مطالعه که با مشارکت و همکاری ارزشمندشان امکان تکمیل موفقیت‌آمیز این تحقیق را برای ما فراهم کردند، صمیمانه تشکر می‌کنیم.

منابع

1. Abtin, M., Mehdipour, A., & Khatibi, A. (2016). The impact of coaches' leadership style on the ethical decision making of male athletes in Ahvaz Wushu clubs. Paper presented at The First National Conference on New Research Findings in Sports Science in the Field of Health, Social Vitality, Entrepreneurship and Championship. Shahid Chamran university of Ahvaz, general department of sports and youth of Khuzestan province. [In Persian].
2. Aghazade, A., & Soleymani, P. (2019). The relationship between the personality traits and capability of decision making at different ethical situation in athletic coaches. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sports*, 8 (1), 1- 11. [In Persian].
3. Alaei, M., Mokhtari Dinani, M., & Rezaei Pandari, A. (2020). Designing an interpretative structural model for factors influencing professional ethics in female national team coaches. *Ethics in Science and Technology*, 14 (2), 87-92. [In Persian].
4. Amini, A. R., & Shahin, V. (2020). Identification and classification of factors affecting moral decision-making in organizations through interpretive structural modeling. *Journal of Human Resource Studies*, 7 (1), 79- 108. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2020.107811> [In Persian].
5. Bartels, D. M. (2008). Principled moral sentiment and the flexibility of moral judgment and decision making. *Cognition*, 108, 381-417. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2008.03.001>
6. Douglas, P. C., Davidson, R. A., Schwartz, B. N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountant's ethical judgment. *Journal of Business Ethics*, 34, 101- 121. <https://doi.org/10.1023/A:1012261900281>

7. Farajzadeh Dehkordi, H., Ismaili Kajani, M. (2014). The interrelationship of spirituality and material with moral decision-making. *Ethics in Science and Technology*, 3, 98-108. [In Persian].
8. Forsyth, D. R. (2002). Individual moral philosophies (IMPs) and ethical thought and action. Unpublished manuscript, Virginia Commonwealth University.
9. Hunt, S.D. & S.J. Vitell. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macro Marketing*, 6 (1), 5-16. <https://doi.org/10.1177/0276146706290923>
10. Kanjanapathy, M., & Ramakrishnan, S. (2018). The influence of knowledge, skills, attitude and organization commitment using ethical climate as a moderator towards ethical decision making of accountants in Malaysia: A conceptual paper. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29), 1155. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.15148>
11. Li, Zh., Xia, sh., Yuan Wu, X., & Chen, Zh. (2018). Analytical thinking style leads to more utilitarian moral judgments: An exploration with a process-dissociation approach. *Personality and Individual Differences*. 131,180-184. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.046>
12. McManus, J. (2018). Hubris and unethical decision making: The tragedy of the uncommon. *Journal of Business Ethics*, 149 (1), 169-185. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3087-9>
13. Mohammadi Elyasi, Gh., & Badli, Z. (2015). Environmental factors influencing on ethical decision making of novice businesses. *Journal of Entrepreneurship Development*, 8 (1), 175- 193. <https://doi.org/10.22059/jed.2015.55474> [In Persian].
14. Mohammad Rahimi, M., Khaksar, M., Azimzadeh, E., & Pashaei, M. (2017). The investigation of the sportsmanship among team sports and individual sports elite athletes regard to variety of age and academic level, *Sport Psychology and Management Investigations*, 9 (3), 65- 74. [In Persian].
15. Monroe, A., Dillon, K. D., Guglielmo, S., & Baumeister, R. F. (2018). It's not what you do, but what everyone else does: on the role of descriptive norms and subjectivism in moral judgment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 77,1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.03.010>
16. Moore Z, E. (2003). Ethical dilemmas in sport psychology: Discussion and recommendations for practice. *professional Psychology: Research and Practice*, 34(6), 601-610. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.34.6.601>
17. Musbah, A. Y. S. (2010). The role of individual variables, organizational variables, and moral intensity dimensions in accountants' ethical decision making: A study of management accounting in Libya (Doctoral dissertation). University of Huddersfield Business School.
18. Sadeghi, Y., & Khanifar, H. (2015). Moral norm breaking in management of organizations on the scale of Alavi model of management. *Islam and Management*, 7, 65- 90. [In Persian].
19. Savur, S., Provis, C., & Harris, H. (2018). Ethical decision-making in Australian SMEs: A field study. *Small Enterprise Research*, 25(2), 114–136. <https://doi.org/10.1080/13215906.2018.1480414>
20. Seyed Ameri, H., Kashef, M., & Fattah Pour Marandi, M. (2015). Ethical decision-making based on position of coaching and coaching experience. *Sport Management Review*, 29, 141- 158. [In Persian].
21. Shajie, R., & Poursoltani Zarandi, H. (2011). Determining the validity and reliability of the Questionnaire of Ethical Contradictions in Sports. *Sports Management Studies*, 11, 103-118. [In Persian].
22. Siahkalroudi, M., Feizi, T., Rasoli, R., & Hozoori, M. J. (2015). Identifying factors affecting Payame Noor university managers' ethical decisions. *Journal of Public Administration*, 7 (3), 525- 546. <https://doi.org/10.22059/jipa.2015.56992> [In Persian].
23. Steenhaut, S., & Van Kenhove, P. (2006). An empirical investigation of the relationship among a consumer's personal values, Ethical ideology and ethical beliefs. *Journal of Business Ethics*, 64 (2), 137-155. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5905-3>
24. Stephens, D. E. (2002). Predictors of aggressive tendencies in girls' basketball: An examination of beginning and advanced participants in a summer skills camp. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72, 257-266. <https://doi.org/10.1080/02701367.2001.10608958>
25. Stuntz, C. P., & Weiss, M. R. (2003). Influence of social goal orientations and peers on unsportsmanlike play. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74, 421-435. <https://doi.org/10.1080/02701367.2003.10609112>
26. Tavalaei, R. (2010). Factors influencing the ethical conduct of personnel in organization. *Journal of Police Organizational Development*, 6 (25), 45- 64. [In Persian].

27. Tenbrunsel, A. E., & Crowe, K. S. (2008). Ethical decision-making: Where we're been and where we're going. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 545–607. <https://doi.org/10.1080/19416520802211677>
28. Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision-making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277–288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>
29. Vitell, S.J., Keith, M., Mathur, M. (2011). Antecedents to the justification of norm violating behavior among business practitioners. *Journal of Business Ethics*, 101(1), 163-173. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0717-5>
30. Zarrabi, H., Memarzadeh, G.H., & Hamidi, N. (2020). Criteria for moral decision-making of managers. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 41 (2), 72-95. [In Persian].