

طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی

مریم علایی^۱، دکتر مریم مختاری دینانی^{۱*}، دکتر عباس رضایی پندری^۲
۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه الزهرا (س)
۲. گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۵، تاریخ پذیرش: ۹۸/۲/۷)

چکیده

زمینه: رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای برای مربیان تیم ملی زنان با توجه به حساسیت‌ها و توجه اذهان عمومی به آن‌ها مسئله مهمی است؛ بنابراین، هدف پژوهش طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در بین مربیان زن تیم‌های ملی است.
روش: این پژوهش از نظر نتیجه؛ توسعه‌ای، از لحاظ هدف؛ کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، میدانی است که به روش ترکیبی کیفی-کمی انجام شده است. در بخش کیفی از بین پژوهش‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای ورزشی، مربیان و زنان، ۳۸ مقاله در دسترس و مرتبط به‌عنوان نمونه انتخاب و با روش فراترکیب تحلیل و عوامل مرتبط با مسئله پژوهش تعریف و شناسایی شد. عواملی که مقدار شاخص روایی محتوا برای آن‌ها بالای ۰/۷ بود در ادامه پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. در بخش کمی؛ مدل‌سازی ساختاری تفسیری و فرایند تحلیل شبکه‌ای استفاده شده است. از بین افراد و صاحب‌نظران در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مربیان، ۱۳ نفر خبره با روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه مقایسات زوجی داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری و پرسشنامه‌هایی که نرخ ناسازگاری آن‌ها از ۰/۱ کمتر بود در محاسبات لحاظ شدند. محاسبات در نرم‌افزار اکسل و سوپر دیسیژن انجام شد.
یافته‌ها: مهم‌ترین معیار توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم ملی عوامل دسته‌بندی‌شده در معیار شخصی است و در بین کل عوامل شناسایی‌شده، «داشتن شناختی کامل از خود» مهم‌ترین عامل است.
نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش بی‌شک می‌تواند به عنوان مبنایی برای سیاست‌گذاری در زمینه انتخاب، نظارت و ارزیابی عملکرد مربیان زن تیم ملی قرار گیرد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، اخلاق ورزشی، عوامل جنسیتی، عوامل سازمانی، عوامل شخصی

سر آغاز

مربی در جایگاه رهبر، بر نگرش بازیکنان اثرگذار است؛ از این رو رفتارهای مربی چه از نوع واکنشی چه از نوع طبیعی بر رفتار ورزشکاران بیشترین اثر را دارد و توسعه رفتار اخلاقی^۴ مربیان می‌تواند رعایت اصول اخلاق ورزشی در ورزشکاران را نیز تسهیل کند (۲). از سوی دیگر، با توجه به رشد ورزش زنان و نقش تعدیل‌کننده مربیان زن در جذب دختران و زنان به ورزش، به نظر می‌رسد مربیان شاغل در این حوزه با چالش‌های اخلاقی و شغلی مشابه و متفاوتی مواجه باشند.

امروزه توجه به اخلاق به یک موضوع پذیرفته‌شده در سازمان‌ها و جوامع و یک مسئله جالب و قابل‌توجه برای پژوهشگران تبدیل شده است که تحت عناوین مختلفی مانند؛ اخلاق کاربردی^۱، اخلاق حرفه‌ای^۲، اخلاق تجاری^۳ و غیره به آن پرداخته می‌شود (۱) و این موضوع در ورزش نیز مطرح است. بعد از ورزشکاران، مهم‌ترین عنصر یک جامعه ورزشی که بر لزوم وجود اخلاق حرفه‌ای در ورزش برای آن‌ها تأکید وجود دارد، مربیان هستند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: M.mokhtaridinani@Alzahra.ac.ir

بیش‌ازپیش مورد استفاده قرار گیرد بنابراین این پژوهش درصد پاسخگویی به این سؤال است که مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی چگونه است؟

روش

این پژوهش از نظر نتیجه؛ توسعه‌ای، از لحاظ هدف؛ کاربردی، از نظر روش؛ توصیفی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها؛ میدانی است که به روش‌های کیفی و کمی و به شیوه‌ای ترکیبی انجام شده است. در بخش کیفی از روش فراترکیب استفاده شده است. جامعه آماری این بخش پژوهش‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای ورزشی، مربیان و زنان (دوره ۱۳۸۰ الی ۱۳۹۶) است که در نشریات معتبر داخلی یا خارجی چاپ شده و در دسترس بودند. ابتدا با جستجو در پایگاه‌های نشریات داخلی و خارجی مقالات انتخاب شدند و سپس با بررسی دقیق‌تر بر اساس چکیده و واژگان کلیدی در نهایت ۳۸ مقاله به‌عنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت که ۲۳ مقاله (حدود ۶۰ درصد) به زبان فارسی و ۱۵ مقاله (حدود ۴۰ درصد) به زبان انگلیسی بود. همچنین ۲۱ مقاله (حدود ۵۵ درصد) بعد از سال ۹۰ و بقیه مقالات قبل از این سال چاپ شده بودند. به‌منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش ترکیبی از معیارهای؛ مقبولیت و انتقال‌پذیری مورد استفاده قرار گرفت. اگرچه عوامل، مبتنی بر پیشینه پژوهش و از مقالات دارای اعتبار انتخاب شدند برای بررسی اعتبار آن‌ها از شاخص روایی محتوا نیز استفاده گردید و بر اساس نظر متخصصان و خبرگان موضوع در مورد مناسب بودن عوامل شناسایی شده، عواملی که مقدار این شاخص برای آن‌ها بالای ۰/۷ بود در ادامه پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

در بخش کمی با توجه به هدف پژوهش و ماهیت مسئله مورد بررسی، از روش‌های مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و فرایند تحلیل شبکه‌ای (ANP) استفاده شده است. جامعه آماری این بخش، افراد و صاحب‌نظران در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مربیان زن تیم ملی است؛ که از بین آن‌ها ۱۳ نفر، مربی و سرپرست تیم ملی (۴۰ درصد)، استاد دانشگاه (۳۰ درصد) و سرمربی تیم ملی (۳۰ درصد) به‌صورت نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. این افراد علاوه بر اینکه با مفاهیم اخلاق حرفه‌ای آشنایی کامل داشتند، سابقه‌ای بیش از ۵ سال در حوزه کاری خود داشتند و بیش از ۹۰ درصد آن‌ها علاوه بر تجربه و تخصص، مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند و حدود ۷۷ درصد خبرگان زن و بقیه مرد بودند.

با توجه به اینکه در بخش کمی پژوهش باید روابط بین عوامل شناسایی شده در مرحله قبل به‌صورت دوه‌دو و زوجی باهم بررسی شود، بنابراین برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه مقایسات زوجی استفاده شده است. پرسشنامه ISM شامل یک ماتریس است که عوامل در سطر و ستون‌های آن قرار گرفته است و با استفاده از نمادهای V (عامل سطر می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل ستون باشد)، A (عامل ستون می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل سطر باشد)، X (بین

اگرچه با توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی و بیولوژیکی زنان و مردان، از منظر اخلاق نظری بین مردان و زنان تفاوت وجود دارد؛ اما درباره تفاوت بین زنان و مردان در زمینه اخلاق حرفه‌ای اجماع نظر وجود ندارد. برخی اخلاق حرفه‌ای را برخلاف اخلاق نظری^۵ فارغ از جنسیت به‌صورت عام مورد مطالعه قرار داده‌اند؛ اما در پژوهش‌های دیگری بر تأثیر عوامل مرتبط با جنسیت بر اخلاق حرفه‌ای تأکید شده است (۳ و ۴). همچنین امروزه در بسیاری از مسابقات شاهد نادیده گرفته شدن موارد اخلاقی و انجام کارهای غیراخلاقی توسط مربیان زن هستیم؛ که این مسئله باعث بی‌تفاوتی اخلاقی، دور شدن از جنبه‌های واقعی ورزش، درخواست نادرست مربی از ورزشکار حتی در زمان آسیب‌دیدگی ورزشکار، شیوع ناهنجاری اخلاقی^۶ و کج‌رفتاری مربیان مثل فحاشی و پرخاشگری^۷ و به‌کارگیری انواع شیوه‌های متقابلانه و همراه با حيله و فریب توسط مربیان و بازیکنان شده است (۷-۵)؛ بنابراین ضروری است تا عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی مربیان زن شناسایی و رتبه‌بندی شود تا بتوان با سیاست‌گذاری مناسب زمینه تدوین کدها و اصول اخلاق حرفه‌ای ورزشی این بخش مهم از جامعه ورزشی را فراهم آورد. در همین زمینه، نتایج تحقیقات حاکی از آن است که کلیشه‌ها و محدودیت‌های اجتماعی به فرهنگ مرتبط است و بر رفتار نقش‌آفرینان ورزش حرفه‌ای تأثیرگذار است و شایستگی فرهنگی کار با افراد دارای جنسیت و فرهنگ‌های مختلف برای آن‌ها ضروری است (۳). در پژوهش دیگری نشان داده شد که اجتماعی‌سازی مبتنی بر جنسیت و رفع موانع جنسیتی می‌تواند باعث از بین رفتن اختلاف رفتار اخلاقی بین زنان و مردان شود (۴). همچنین در بررسی تأثیر جنسیت و سن بر نگرش به اخلاق حرفه‌ای، مشخص شد که جنسیت و سن هر دو بر نگرش به اخلاق حرفه‌ای مؤثر است و زنان نسبت به مردان اخلاق حرفه‌ای را بیشتر رعایت می‌کنند (۸). همچنین، در تحقیق دیگری نشان داده شد که رفتار اخلاقی مربیان تأثیر معناداری بر عملکرد دانش‌آموزان ورزشکار داشت. از طرف دیگر، انتخاب مربیان در رشته‌های مختلف بر مبنای معیارها و شاخص‌هایی قرار داشت که برخی از آن‌ها تعیین‌کننده اخلاق حرفه‌ای آنان بود (۹). نتایج تحقیقی در خصوص رابطه بین رفتار حمایتی مربیان و استقلال ورزشکاران نشان می‌دهد مربیانی که از رفتارهای حمایتی استفاده می‌کنند، تأثیر بسزایی در اخلاق و رفتار ورزشکاران خود خواهند داشت (۱۰). در پژوهش دیگری الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی در قالب ۳۱ شاخص و ۵ مؤلفه مورد تأیید قرار گرفت (۱۱). تحقیق دیگری نشان داد که موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در بازیکنان به ۴ گروه موانع مدیریتی و سازمانی، فرهنگی و اجتماعی، مرتبط با نیروی انسانی و اقتصادی قابل‌تقسیم هستند (۱۲). در پژوهشی دیگر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین انتظارات اخلاقی مربیان با احتمال پرخاشگری در ورزشکاران برای هر یک از معضله‌های اخلاقی مطرح‌شده مورد تأیید قرار گرفت (۱۳). از آنجاکه اخلاق از ضروری‌ترین نیازهای جامعه انسانی است و بسیاری از مشکلات فردی و اجتماعی ریشه اخلاقی دارد و حلقه گم‌شده بسیاری از نظریه‌ها در نظر گرفته می‌شود (۱۴) شناخت تأثیرگذاری آن بر مقولات اجتماعی، می‌تواند

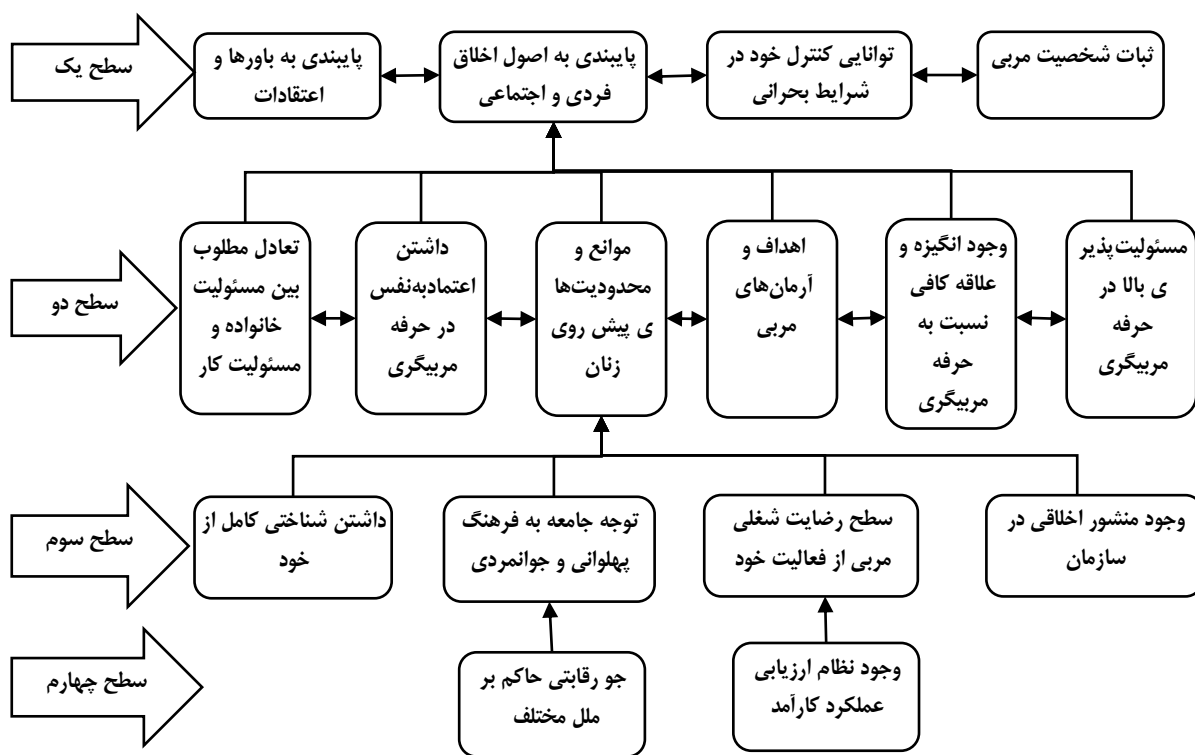
فرا ترکیب و بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش فهرستی از عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای و همچنین عوامل مختص زنان شناسایی شد و سپس ۱۶ عامل (نگاره ۱) که بر اساس نظر خبرگان از روایی محتوا برخوردار بودند، به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی انتخاب شدند.

در روش ISM با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های مقایسات زوجی مربوط به این روش، ماتریس دسترسی نهایی و بخش‌بندی سطح انجام شد و بر اساس آن‌ها مدل نهایی تحقیق طراحی شد. در پژوهش حاضر عوامل در چهار سطح قرار گرفتند که نگاره ۱ جایگاه عوامل را در مدل ساختاری تفسیری مسئله نشان می‌دهد.

عامل سطر و ستون ارتباط دوطرفه وجود دارد) و O (هیچ نوع ارتباطی بین این دو نوع عنصر وجود ندارد) توسط خبرگان تکمیل می‌شود (۱۵)؛ اما در پرسشنامه ANP میزان ارجحیت هر عامل سطر بر عامل ستون بر اساس طیف ساعتی ۹ گزینه‌ای (از یکسان تا کاملاً مرجع) توسط خبرگان تعیین می‌شود (۱۶). به‌منظور جلوگیری از اثرات حاصل از بی‌دقتی پاسخگویان در پاسخ‌دهی به پرسش‌های پرسشنامه مقایسات زوجی، نرخ ناسازگاری آن‌ها محاسبه و در حد قابل قبول نگه‌داشته می‌شود. در این پژوهش پرسشنامه‌هایی که نرخ ناسازگاری آن‌ها از ۰/۱ کمتر بود در محاسبات لحاظ شده است.

یافته‌ها

از آنجاکه یکی از اهداف اصلی تحقیق حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی بوده است؛ با روش



نگاره ۱: مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی

بحث

در این پژوهش ۱۶ عامل به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی انتخاب شدند. کلیه این عوامل در چهار معیار اصلی شخصی^{۱۳}، سازمانی^{۱۴}، فرا سازمانی و جنسیتی^{۱۵} دسته‌بندی شدند که در این تقسیم‌بندی هر یک از این ۱۶ عامل به‌عنوان زیرمعیاری از این چهار معیار اصلی تعریف شده است. از لحاظ معیارهای اصلی

با توجه به وجود روابط درونی بین عوامل، به‌منظور محاسبه وزن و رتبه‌بندی آن‌ها از فرآیند تحلیل شبکه‌ای استفاده شده است. شبکه طراحی شده از عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در بین مربیان زن تیم ملی دارای ۴ معیار و ۱۶ عامل است. با توجه به سه سطح موجود برای مدل شبکه‌ای و روابط درونی معیارها و زیر معیارها، نظرات خبرگان در قالب ماتریس‌های مقایسات زوجی اخذ و بعد از بررسی اعتبار و سازگاری آن‌ها، وزن هر معیار و عامل محاسبه شد (جدول ۱).

با (۷) همسو است و بیانگر این است که وقتی فردی رفتاری غیراخلاقی از خود نشان می‌دهد، درواقع، ارزش‌هایی که شخص به آن باور دارد، کوچک‌تر شده و نگرش و در نتیجه آن رفتار فرد، بیشتر بسته به تعداد اهداف یا موقعیت‌هایی است که فرد در آن قرار گرفته است. یکی از پنج عامل اخلاقی که یک مربی برای داشتن عملکرد اخلاقی باید استفاده کند، استفاده از مسائل مذهبی، اعتقادی و اخلاقی است (۲۰). درواقع هرچه میزان تعلق افراد به نمادهای اجتماعی جامعه، هویت فردی، باورها و ارزش‌ها و هنجارها افزایش یابد احساس مسئولیت آن‌ها در قبال کل سازمان و جامعه افزایش خواهد یافت (۱۱).

تعریف‌شده و زیرمعیارهای آن این پژوهش با پژوهش‌های قبلی به‌ویژه با دسته‌بندی‌های ارائه‌شده در تحقیقات (۱۷ و ۱۸) همسو است. همچنین، با توجه به پژوهش‌های (۳، ۴، ۸ و ۱۹) که بر تأثیر عوامل مرتبط با جنسیت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای تأکید دارند، معیار جنسیتی نیز علاوه بر سه معیار دیگر در این پژوهش به‌عنوان عوامل مؤثر تعریف‌شده است.

بر اساس مدل ISM، عوامل در چهار سطح قرار گرفتند، علاوه بر اینکه عوامل جای گرفته در سطح یک تحت تأثیر عوامل سطوح پایین‌تر خود هستند، بین عوامل این سطح ارتباط مستقیم نیز برقرار است. این نگرش

جدول ۱: اهمیت و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی

معیار	وزن	رتبه	عامل	وزن	رتبه‌بندی کلی	رتبه در معیار اصلی
شخصی	۰/۶۰۹	۱	مسئولیت‌پذیری بالا در حرفه مربیگری	۰/۱۰۶	۲	۲
			ثبات شخصیت مربی ^۸	۰/۰۱۸	۱۶	۹
			وجود انگیزه و علاقه کافی نسبت به حرفه مربیگری	۰/۰۹۸	۴	۳
			توانایی کنترل خود در شرایط بحرانی	۰/۰۱۹	۱۵	۸
			پایبندی به اصول اخلاق فردی و اجتماعی	۰/۰۲۹	۱۲	۶
			اهداف و آرمان‌های مربی	۰/۰۸۹	۶	۴
			داشتن اعتمادبه‌نفس در حرفه مربیگری	۰/۰۷۳	۷	۵
			داشتن شناختی کامل از خود ^۹	۰/۱۵۵	۱	۱
			پایبندی به باورها و اعتقادات	۰/۰۲۳	۱۴	۷
			وجود منشور اخلاقی ^{۱۰} در سازمان	۰/۰۳۵	۱۰	۳
سازمانی	۰/۱۹۶	۲	سطح رضایت شغلی ^{۱۱} مربی از فعالیت خود	۰/۰۶۰	۸	۲
			وجود نظام ارزیابی عملکرد ^{۱۲} کارآمد	۰/۱۰۱	۳	۱
فرا سازمانی	۰/۰۸۱	۴	توجه جامعه به فرهنگ پهلوانی و جوانمردی	۰/۰۴۹	۹	۱
			جو رقابتی حاکم بر ملل مختلف	۰/۰۳۲	۱۱	۲
جنسیتی	۰/۱۱۴	۳	موانع و محدودیت‌های پیش روی زنان	۰/۰۹۱	۵	۱
			تعادل مطلوب بین مسئولیت خانواده و مسئولیت کار	۰/۰۲۳	۱۳	۲

توسعه اخلاق حرفه‌ای به شمار می‌آوردند همسو است (۱۱). همچنین با توجه به اینکه نیازهای کارکنان زن و مرد متفاوت است لازم است منشور اخلاقی به نحوی تنظیم شود تا نیازهای متفاوت کارکنان را در نظر بگیرد (۲۳).

عوامل سطح چهارم با یکدیگر ارتباط درونی ندارند اما بر دو عامل از سطح سه تأثیر می‌گذارند. از آنجاکه وجود نظام ارزیابی عملکرد کارآمد باعث می‌شود تا پرورش مربیان، اندازه‌گیری عملکرد، بهسازی عملکرد، جبران خدمت، شناسایی استعدادها بالقوه و ایجاد بازخورد برای سازمان محقق شود (۲۴)، لذا این عامل از طریق افزایش رضایت شغلی مربی از حرفه خود و این احساس که اعمال و رفتار او دیده می‌شود، در توسعه اخلاق حرفه‌ای به‌صورت ریشه‌ای تأثیرگذار است. به همان میزان که جو رقابتی در مسابقات می‌تواند باعث پیشرفت ورزشکاران شود، به همان میزان مهم بودن مسابقه می‌تواند باعث به وجود آمدن فشار عصبی بالا در میان ورزشکاران و مربیان شود و این عامل گاهی باعث قرار دادن هدف بردم‌محوری در میان اهداف دیگر می‌شود تا آنجا که گاهی باعث بی‌تفاوتی اخلاقی در میان مربیان و ورزشکاران شده و باعث دور شدن از جنبه‌های واقعی ورزش و ارزش‌های اخلاقی می‌شود (۶).

تمامی عوامل سطح دوم نیز با یکدیگر ارتباط دارند و همگی بر هم تأثیر می‌گذارند. با توجه به موانع پیش روی زنان، محدودیت‌های موجود در جامعه و تبعیضات جنسیتی، حتی کلیشه‌های منفی در مورد توانایی زنان که به نحوی در جامعه ما هم می‌توان شاهد آن بود (۲۱) و مربیان زن هم از این قاعده مستثنا نیستند، وقتی یک مربی زن از مسئولیت‌پذیری بالا، اعتمادبه‌نفس کافی، انگیزه کافی نسبت به حرفه مربیگری و داشتن اهداف و آرمان‌هایی برای خود برخوردار باشد علاوه بر ایجاد انگیزه کافی در حرفه خود، به داشتن تعادلی مطلوب بین مسئولیت خانواده و مسئولیت کار دست می‌یابد و به نحوی در مقابله بهتر با موانع پیش روی خود موفق‌تر خواهد بود. اجتماعی سازی مبتنی بر جنسیت و رفع موانع جنسیتی می‌تواند باعث از بین رفتن اختلاف رفتار اخلاقی بین زنان و مردان شود (۴). همچنین تفاوت جنسیتی در تصمیمات اخلاقی حرفه‌ای، یکی از دلایل تفاوت سطح تصمیمات اخلاقی حرفه‌ای زنان و مردان، حساسیت بیشتر زنان نسبت به اخلاق ذکر شده است (۲۲) که این مسئله در تحقیق حاضر نیز به‌وسیله معیار جنسیتی قابل تحلیل است. هیچ رابطه‌ای بین عوامل سطح سوم شناسایی نشد اما کلیه این عوامل به نحوی بر عوامل سطح دو اثر می‌گذارند. نتایج این بخش از تحقیق، با تحقیقاتی که عامل رضایت شغلی را جزء یکی از محوری‌ترین عوامل

واژه نامه

1. Practical ethics	اخلاق کاربردی
2. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
3. Business ethics	اخلاق تجاری
4. Ethics behavior	رفتار اخلاقی
5. Theoretical Ethics	اخلاق نظری
6. Ethics crudity	ناهنجاری اخلاقی
7. Aggression	پرخاشگری
8. Coach's personality stability	ثبات شخصیت مربی
9. Self-awareness	داشتن شناخت از خود
10. Code of ethics	منشور اخلاقی
11. Job satisfaction	رضایت شغلی
12. Performance evaluation	ارزیابی عملکرد
13. Personal factors	عوامل شخصی
14. Organizational factors	عوامل سازمانی
15. Sexual factors	عوامل جنسیتی

References

- Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. *Ethics in Science and Technology*; 6(2). (In Persian)
- Amorose AJ, Anderson-Butcher D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*; 8(5):654-70.
- Gill DL. (2017). Gender and cultural diversity. *Sport Psychology Journal*; 19: 821-44.
- Lourenço F, Sappleton N, Cheng R. (2015). Gender and business ethics of enterprise students and nascent entrepreneurs engaged in entrepreneurship education. *The Journal of Entrepreneurship*; 24(2):186-203.
- Dulaney S. (2001). Ethic in coaching. *The sport Journal*; 4(3): 9-11.
- Malloy DC, Zakus DH. (2002). Ethics of drug testing in sport-An invasion of privacy justified. *Sport, Education and Society*; 7(2): 203-218.
- Nedai T, Alavi K. (2009). Morals in sports with the attitude of fair game. *Philosophical-Theological Research*; 2 (38): 187-220. (In Persian).
- Adebayo DO. (2005). Gender and attitudes toward professional ethics: a Nigeria police perspective. *African Security Studies*; 14(2):93-100.
- Walters SR, Schluter PJ, Oldham AR, Thomson RW, Payne D. (2012). The sideline behavior of coaches at children's team sports games. *Psychology of Sport and Exercise*; 13(2):208-15.
- Hajianzehaei Z, Tondnevis F. (2013). Relationship among coaching behavior, achievement motivation and team players performance of Iranian Handball pro-league. *Research in Sport Management and Motor Behavior*; 3(6): 111-121. (In Persian).

رتبه‌بندی عوامل نشان می‌دهد که؛ معیار شخصی دارای بیشترین اهمیت نسبی است و معیارهای سازمانی، جنسیتی و فرا سازمانی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. اهمیت بالای عامل «داشتن شناختی کامل از خود» در بین زیرمعیارهای معیار شخصی با (۲۵) همسو است. همچنین، نتایج سایر تحقیقات انجام شده در این حوزه (۴)، (۲۱، ۲۶) حاکی از اهمیت بالای مسئولیت‌پذیری در حرفه بر توسعه رفتار اخلاقی است. داشتن شناخت کامل از خود در میان مربیان زن به آنان کمک می‌کند که با توجه به موانع و محدودیت‌های پیش روی خود در جامعه و با توجه به فشارهای عصبی و استرس بالای مسابقات بتوانند به بهترین شکل ممکن فعالیت حرفه‌ای خود را پیگیری کنند و رفتار متناسب با موقعیت را درک نموده و به‌درستی رفتار و تصمیم‌گیری کنند.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه در بالاترین سطح مدل عوامل «ثبات شخصیت مربی»، «توانایی کنترل خود در شرایط بحرانی»، «پایبندی به اصول اخلاق فردی و اجتماعی» و «پایبندی به باورها و اعتقادات» جای گرفتند؛ پیشنهاد می‌شود اگر هدف توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن به‌صورت کوتاه‌مدت است، بر عوامل این سطح تمرکز شود. همچنین، از آنجاکه عوامل «وجود نظام ارزیابی عملکرد کارآمد» و «جو رقابتی حاکم بر ملل» در پایین‌ترین سطح مدل قرار گرفتند، اگر هدف توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن به‌صورت بلندمدت مدنظر است، پیشنهاد می‌شود بر عوامل این سطح تمرکز شود. از آنجاکه عوامل سطح یک مدل ISM همگی جزء عوامل شخصی هستند که جزء عوامل وابسته نیز محسوب می‌شوند و در مهم‌ترین عوامل نیز هستند بنابراین توصیه می‌شود در هنگام انتخاب مربیان زن، به ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد توجه بیشتری شود و با گرفتن آزمون‌های شخصیت، افراد اخلاق‌مداری برای مربیگری در تیم‌های ملی انتخاب شوند.

با توجه به تأثیر جنسیت در اخلاق حرفه‌ای و اهمیت بالای «موانع و محدودیت‌های پیش روی زنان» توصیه می‌شود منشور اخلاقی مربیان به‌صورت چندوجهی تعریف شود به‌گونه‌ای که عامل جنسیت را در نظر بگیرد و مطابق با آن عواملی مختص هر جنس نیز در کنار عوامل دیگر در نظر گرفته شود. همچنین ضروری است زیرساخت‌های لازم برای مقابله با تبعیض‌های جنسیتی، کلیشه‌های منفی راجع به زنان و موانع پیش روی زنان در جامعه ایجاد شود تا شرایط استفاده بهتر از خصوصیات زنانگی که در قضاوت‌های اخلاقی بهتر شمرده شده‌اند، فراهم شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.



19. Dalton D, Ortegren M. (2011). Gender differences in ethics research: The importance of controlling for the social desirability response bias. *Journal of Business Ethics*; 103(1):73-93.
20. Bivins TH. (1991). A systems model for ethical decision making in public relations. *Public Relations Review*; 18 (4):365-83.
21. Khosravizadeh E, Elahi A, Bahrami A, Haghdadi A, Nastoohi T. (2017). Studying the problems of women coaches': Case study of Arak sport bodies. *Research in Sport Management and Motor Behavior*; 7 (13):1-12. (In Persian).
22. Lund DB. (2008). Gender differences in ethics judgment of marketing professionals in the United States. *Journal of Business Ethics*; 77(4):501-15.
23. Panteli A, Stack J, Ramsay H. (1999). Gender and professional ethics in the IT industry. *Journal of Business Ethics*; 22(1):51-61.
24. Lavoie NM. (2007). Panelists as an athlete: Informing motivation and performance of panelists from a sport science perspective. USA: Minneapolis: 7th Pang Born Sensory Science Symposium.
25. Nasiri K, Khabiri M, Sajjadi N, Kazem Nezhad A. (2009). The analysis and modeling of an evaluation for handball national team coaches in Iran. *Journal of Sport Management*; 1(1):119-40. (In Persian).
26. Fallah Z, Kami F. (2016). The relationship between professional ethics of instructors and loyalty of athletes at sports clubs. *Sport Sciences Quarterly*; 8(25):100-113. (In Persian).
11. Salimi M. (2017). Providing professional ethics development model for sport organizations. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1):49-61. (In Persian).
12. Moosavi Z, Salimi M. (2016). Evaluating the barriers of professional ethics growth of players and coaches of Iran soccer premier league. *Strategic Studies on Youth and Sports*; 15(31):1-28. (In Persian).
13. Yousefi S, Sharifian A, Ghahraman Tabrizi K, Zaraki P. (2016). Relationship between ethical standards of coaches and attitudes of sports aggression in athletes of national teams. *Research in Sport Management & Motor Behavior*; 12(24): 25-38. (In Persian).
14. Salehi SR, Karimi A. (2016). The role of social ethics on social and public safety. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 11-18. (In Persian).
15. Azar A, Khosravani F, Jalali R. (2013). Soft operation research: Structured approaches to problem. Tehran: Publication of Industrial Management Institute. (In Persian).
16. Azar A, Rajabzadeh A. (2002). Applied decision making. Tehran: Negah Danesh Publication. (In Persian).
17. Pennino CM. (2004). Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics*; 41:337-47.
18. Khayat Moghadam S, Tabatabaei Nasab M. (2016). Components of professional ethics in management. *Ethics in Science & Technology*; 11(1): 127-136. (In Persian).