



## Prioritizing factors affecting the professional ethics of Premier League football clubs

**Hamidreza Maleknia**

PhD student in Sports Management, Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran

**Esfandiyar Khosravizadeh**

Sports management of physical education of Arak, Arak University, Arak, Iran

**Jamshid Hematy Moradabad**

Sports Management, Physical Education, Behbahan Branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran

### Abstract

The aim of the current research was to prioritize the factors affecting the professional ethics of Premier League football clubs. The current research was applied in terms of purpose, in terms of mixed method and structural equation modeling research. The statistical population of the research in the qualitative part included football federation managers, experts, university professors, football club managers. 27 people in the qualitative part and 384 people in the quantitative part formed the statistical sample. The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview, which was used in the form of a questionnaire with 13 factors in the quantitative part. The face and content validity of the questionnaire was checked by 10 professors and experts, and the reliability of the tool was obtained by Cronbach's alpha coefficient. For data analysis, the structural equation model was used by partial least squares method, and the construct validity was also confirmed. According to the values of significant coefficients obtained with 95% confidence from the structural model, causal factors, interactions, and consequences had a significant effect on the central phenomenon (professional ethics). The results showed that encouragement and punishment are the first priority among the main factors affecting The professional ethics of the Premier League football clubs is reserved for itself. After that, the involvement of politics in sports, damage reduction, law, social aspect of football, regulatory structure, behavior of club officials, modeling, organization structure, transparency of affairs, education and social ethics are the next priorities. In the meantime, the facilitator of ethics was the least important.

**Key words:** Football Club, Premier League, Professional Ethics

\* Corresponding Author: [Hamidrezamaleknia@yahoo.com](mailto:Hamidrezamaleknia@yahoo.com)

**How to Cite:** Maleknia H., Khosravizadeh E., Hematy Moradabad J. Prioritizing factors affecting the professional ethics of Premier League football clubs, Journal of Innovation in Sports Management, 2022;1(1):73-88.



## اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر

حمیدرضا ملک نیا	دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی سازمان ها و رویداد های ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
اسفندیار خسروی زاده	دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران
جمشید همتی مراد آباد	استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ روش آمیخته و از نوع پژوهش های مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل مدیران فدراسیون فوتبال، صاحب نظران، اساتید دانشگاه، مدیران باشگاه های فوتبال بودند. تعداد ۲۷ نفر در بخش کیفی و تعداد ۳۸۴ نفر در بخش کمی نمونه آماری را تشکیل دادند. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود که در قالب یک پرسشنامه با ۱۳ عامل در بخش کمی مورد استفاده قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید و متخصصین بررسی و پایایی ابزار توسط ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد که روایی سازه نیز مورد تایید قرار گرفت. با توجه به مقادیر ضرایب معنادار بدست آمده با اطمینان ۹۵٪ از مدل ساختاری، عوامل علی، تعاملات، و پیامدها بر روی پدیده محوری (اخلاق حرفه ای) تاثیر معنادار داشتند نتایج نشان داد که تشویق و تنبیه اولویت اول را در بین عوامل اصلی مؤثر بر اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر به خود اختصاص داده است. بعد از آن دخالت سیاست در ورزش، کاهش خسارت، قانون، وجهه اجتماعی فوتبال، ساختار نظارتی، رفتار مسئولان باشگاه، الگوسازی، ساختار سازمان، شفافیت امور، آموزش و اخلاق اجتماعی اولویت های بعدی هستند. در این بین زمینه تسهیل گر اخلاق کمترین میزان اهمیت را داشت.

**واژگان کلیدی:** اخلاق حرفه ای، باشگاه فوتبال، لیگ برتر

\* نویسنده مسئول: [Hamidrezamaleknia@yahoo.com](mailto:Hamidrezamaleknia@yahoo.com)

ملک نیا حمیدرضا، اسفندیار خسروی زاده اسفندیار، همتی مراد آباد جمشید، اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر، فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، بهار ۱۴۰۱، ۱(۱): ۷۳-۸۸

## مقدمه

ورزش از قابلیت بالایی در جهت اثرگذاری بر افراد، جامعه، و دولت در هر کشوری برخوردار می‌باشد. این مسئله به علت ظرفیت بالای ورزش می‌باشد باراجاس (۲۰۱۴). ابعاد گوناگون این پدیده، آن را از یک امر رقابت‌انگیز صرف خارج ساخته و دامنه آن را به اغلب موضوعات اجتماعی مرتبط کرده است. در بین فعالیتهای گوناگون ورزشی رایج در سراسر دنیا، بی تردید ورزش فوتبال پرطرفدارترین، پر شرکت‌کننده‌ترین، پربیننده‌ترین فعالیت و رشته ورزشی به شمار می‌آید رحمتی (۱۳۹۰). امروزه ورزش و مسابقات ورزشی به طور گسترده‌ای وارد زندگی خصوصی و عمومی مردم جهان شده و بر رفتار افراد، جوامع، دولت‌ها تأثیر می‌گذارد و به عنوان محرک اصلی تغییرات اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قلمداد می‌شود؛ ورزش با گردهم آوردن جوانان، ساختارهای اجتماعی را تقویت و سطح ارتباطات اجتماعی را ارتقا و به حل مناقشات بین مردم، جوامع و تمام ملل کمک می‌کند قدرت ورزش بیش از یک قدرت سمبلیک است. با گسترش روزافزون صنعت ورزش و در رأس آن باشگاه‌های حرفه‌ای و نیز سرمایه‌گذاری‌های هنگفتی که در ورزش سراسر دنیا صورت گرفته، بدیهی است که نظارت مستمر بر کارکردهای مختلف این بنگاههای اقتصادی، خصوصاً در بعد مالی لازم است تا نه تنها خود را در برابر تغییرات سریع محیطی آماده نگهدارند، بلکه از منابع، امکانات و ظرفیت باشگاه‌ها حداکثر استفاده صورت پذیرد و باشگاه‌ها توانمند به کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره‌وری از ظرفی باشگاه‌های ورزشی بازوی بسیار مهم سازمان‌های ورزشی و تشکیل تیم‌های ملی می‌باشند که در رشد و استعدادیابی ورزش هر کشور نقش بسزایی دارند باشگاهها مهمترین بخش صنعت فوتبال هستند و ادامه حیات صنعت فوتبال منوط به ادامه حیات آنها است.

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسایل اخلاقی حرفه‌ای گوناگون پاسخ داده و برای آن اصول خاص متصور است (۱۸). امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در سازمانها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (۱۹). اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است که در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه یا فرد برای توسعه می‌باشد (۵). اخلاق حرفه‌ای قدرت خود کنترلی و خود بهبود گری را برای فرد، یا در بعد یک سازمان فراهم می‌سازد. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد (۲۸). با کمک حاکمیت اخلاق حرفه‌ای سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری در کاهش تنش‌ها و افزایش کارآمدی نیروی انسانی گام بردارد. یکی از نتایج رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد (۳۵). عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمانها در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی اسلامی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته دارای فاصله قابل توجهی است می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. (۱۵). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان لازم است عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تاثیر می‌گذارد (۲۶). اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسایل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسایل اخلاقی را می‌توان رصد کرد (۴۰). سازمانهای امروزی به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی توجه شایانی به اخلاق حرفه‌ای نموده‌اند در

این میان اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مقوله بسیار مهم مورد توجه قرار گرفته است آگاهی مدیران و متولیان سازمان های بزرگ و تاثیر گذاری اخلاق از کارکردهای مثبت در محیط کار است که می تواند نقش مهمی در تعالی و موفقیت سازمانهای ورزشی داشته باشد (۳۲). رعایت موازین اخلاقی در محیط های ورزشی و مسابقات خاستگاه جهانی و ملی دارد. شرکت در فعالیت های ورزشی و مسابقات خود می تواند عاملی برای رشد سجایای اخلاقی باشد (۲۲). اهمیت اخلاق حرفه ای در تعالی باشگاه ها و رسیدن آن به اهدافی که فلسفه وجودی آنها را شکل داده است بر هیچ کس پوشیده نیست. قوانین و استانداردهای اخلاقی فرد را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می کنند (۳۰). از این رو به دلیل اهمیت و فلسفه بنیادین اخلاق حرفه ای در باشگاه ها در تحقیق حاضر اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر ایران مورد توجه قرار گرفت. اخلاق حرفه‌ای یکی از مهمترین مسائل در موفقیت یک سازمان است. جامعه ایران نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف و تحقق آن فرهنگ سازی شود (۳۴). مبحث اخلاق حرفه ای در تمامی مشاغل دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دو چندان باشد؛ چرا که صاحب نظران بیان می دارند، به هر میزان جامعه ای از درستی یا فساد برخوردار باشد، بازتاب آن را می توان در رفتارهای ورزشی اخلاقی یا غیر اخلاقی ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و به طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود (۳). لذا با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه، انتظار می رود که مبحث اخلاق حرفه ای در ورزش به ویژه در حوزه سازمانهای ورزشی بسیار مورد تاکید باشد. در این رابطه محققین بیان می دارند که ایجاد و توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان هایی که مسئولیت ورزش را برعهده دارند، به میزان زیادی می تواند موجب رشد این مقوله در کلیه ابعاد ورزش باشد (۱۷).

در کشور ما به لحاظ بهره مندی از فرهنگ اسلامی و همچنین آموزه های فرهنگ سنتی و اسلامی، اخلاق و رعایت اصول اخلاقی همواره از جایگاه ارزنده ای در زندگی و کسب و کار مردم برخوردار بوده است، از یک طرف، پیامبر اسلام (ص)، هدف از رسالت خویش را تبیین و تشریح مکارم اخلاقی بر می شمرد و در این راستا از آن بزرگوار و دیگر پیشوایان دینی دستورات مهمی خطاب به مسلمانان رسیده است که قابل توجه و شایسته تحقیق است و از طرف دیگر، آیین ایرانیان همواره بر محور اخلاق و رعایت اصول آن استوار بوده است (۲). حاکم بودن اخلاق حرفه ای در سازمان می تواند با اصلاح و تهذیب فرهنگ سازمانی، انرژی منفی ناشی از معضلات اخلاقی را مهار کند و تشوای سازمانی را به نحو اثربخش مدیریت نماید. حاکمیت اخلاق در سازمان نقش مهمی در تبدیل تهدید به فرصت دارد. در سند چشم انداز بیست ساله کشور، جامعه ایرانی در افق این چشم انداز، جامعه ای اخلاقی معرفی شده است که توسعه آن باید متکی بر اصول اخلاقی باشد (۱۶). در زمینه اخلاق حرفه ای، فعالیت های علمی و پژوهشی زیادی صورت گرفته است، ولی تاکنون تحقیقات اندکی درباره اخلاق حرفه ای در ورزش و بویژه در حوزه فوتبال صورت گرفته است. امروزه در مسابقات فوتبال می توان شاهد رفتارهای غیر اخلاقی بازیکنان در برابر یکدیگر، داور و همچنین رفتارهای مشابه در تماشاگران نسبت به بازیکنان، داور، اماکن و تجهیزات بود؛ به گونه ای که رفتارهای ناشایست ورزشکاران، تیم ها و تماشاچیان به تیر اصلی اغلب برنامه ها و خبرهای ورزشی در بسیاری از کشورها تبدیل شده است (۲۷). از آنجا که روح ورزش آمیخته با اخلاق و اخلاق گرایی است (به ویژه آنکه ورزش در تمدن کهن و فرهنگ اسلامی کشور ما، بدون اخلاق جایگاهی نداشته و ندارد) تریق هرچه بیشتر اخلاق گرایی در ورزش حرفه ای به عنوان یک بخش حیاتی از جامعه ورزش، می تواند نقشی بزرگ در بالندگی این حرفه و متعاقب آن کل ورزش کشور داشته باشد (۲۳). باتوجه به مطالب فوق می توان گفت، توجه به اخلاق حرفه ای در ورزش فوتبال اهمیت برتری نسبت به سایر ابعاد گوناگون ورزش دارد، زیرا در بسیاری از جهات مورد توجه جامعه

به ویژه جوانان می باشد. با توجه به اینکه این پژوهش، احتمالاً موجب ارتقاء اخلاق حرفه ای و حل مشکلات باشگاه ها خواهد شد و از طرفی در هموار کردن راه رسیدن به اهداف باشگاه ها کمک خواهد کرد، لذا انجام این پژوهش را مفید و کاربردی می بینم. رعایت اصول اخلاق حرفه ای توسط باشگاه ها امری ضروری محسوب می شود چرا که آنها با اتخاذ تصمیم های منطقی و خردمندانه در حوزه های تخصصی خود منافع بلندمدت سازمان را تضمین می کنند. باشگاه های ورزشی همواره از پیشتازان حرکت های فرهنگی و اجتماعی بوده اند و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها به سرعت در جامعه نفوذ می کند. شایان ذکر است با توجه به اهمیت روزافزون باشگاه های ورزشی به عنوان یکی از تاثیر گذارترین محیط ها برای نهادینه کردن اصول و ارزشهای اخلاقی، پژوهش حاضر به شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای در باشگاه های فوتبال لیگ برتر می پردازد. از این رو در این پژوهش سعی بر آن است تا با تعیین عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای برای باشگاه های فوتبال ایران، گامی مؤثر در جهت ارتقا اخلاق حرفه ای و جلوگیری از بروز رفتارهای ناشایست و غیر اخلاقی در ورزش حرفه ای کشور برداشته شود. نتایج این تحقیق که برگرفته از نظر اساتید و کارشناسان آشنا با اخلاق حرفه ای است احتمالاً به شناخت و توسعه هرچه بهتر فاکتورهای اخلاق حرفه ای در باشگاه های فوتبال کشور کمک خواهد کرد.

نتایج تحقیق رومند<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) با عنوان تأثیر سن، سطح رقابتی و جو اخلاقی ادراک شده بر عملکرد اخلاقی بازیکنان فوتبال نشان داد تفاوت معنی داری بین جو اخلاقی درک شده و عملکرد اخلاقی وجود دارد (۳۱). استین فلدت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان جو اخلاقی و هنجارهای مردانه در فوتبال کالج آمریکایی به دست آوردند که جو اخلاقی با رفتار اخلاقی رابطه معنی دار دارد و همچنین بین جو اخلاقی و پرخاشگری ارتباط وجود دارد (۳۶). دی ویگنر<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در مطالعه خود با عنوان کدهای اخلاقی در سازمان های ورزشی نشان داد که کدهای اخلاقی موجب همبستگی اعضا باشگاه می شود و بر هیئت مدیره تاثیر مثبت معنی داری دارد این نشان می دهد که کدها باید منبع الهام باشند و آگاهی اخلاقی را تحریک کنند، نه اینکه صرفاً رفتار را با قوانین ساده هدایت کنند. و نشان می دهد که کدهای اخلاقی صرفاً عملکردی در افزایش آگاهی اخلاقی در باشگاه های ورزشی دارند. این نتایج به روشن کردن آنچه که برای تبدیل شدن یک کد اخلاقی به ابزاری مفید و مؤثر برای مقابله با رفتارهای غیر اخلاقی در باشگاه های ورزشی نیاز است، کمک می کند (۱۳). کائو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان تنظیم مسائل اخلاقی در بین بازیکنان حرفه ای فوتبال چین از منظر حاکمیت قانون نشان دادند حاکمیت قانون راهی اجتناب ناپذیر برای ورزش های رقابتی و همچنین گزینه ای اجباری برای پرورش اخلاقی بازیکنان حرفه ای فوتبال چین است. در مواجهه با مسائل جاری خشونت، دوپینگ و تقلب در بازیکنان حرفه ای فوتبال، حاکمیت قانون مورد نیاز است. لذا راهکارهای زیر پیشنهاد می شود: اجرای قوانین ورزشی و بهبود نظام حقوقی در زمینه فوتبال مطابق با قوانین کشور به گونه ای که مسابقات لیگ حرفه ای فوتبال را به صورت قانونی اداره کند. تعمیق اصلاحات در سیستم فوتبال و ایجاد نهادهای نظارتی مربوطه به منظور پیشبرد اصلاحات در سیستم مدیریت فوتبال؛ و ارتقای نظام مدیریتی و ساخت اخلاقی بازیکنان حرفه ای فوتبال. در این میان، پرورش ویژگی های علمی و فرهنگی و آگاهی های اخلاقی و حقوقی باید مورد تأکید قرار گیرد تا اخلاق مناسب برای بازیکنان ایجاد شود و محدودیت های

- 
1. Romand
  2. Steinfeldt
  3. D vinger
  4. Cao

اخلاقی برای خودشان ایجاد نمایند (۶). نتایج مطالعه بورتون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان نقش رهبری خدمتگزار در ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان های ورزشی نشان داد که اخلاق با متغیرهای اعتماد و عدالت، ارتباط معنی داری دارد به علاوه درک جو اخلاقی موجب رابطه رهبری خدمتگزار و جو اخلاقی می گردد (۴). نتایج تحقیق کنستانت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) رهبری اخلاقی مربی در باشگاه های نشان داد که رهبری اخلاقی مربی روی وضعیت اخلاقی سازمانهای فوتبال تاثیر مثبت دارد (۹). مطالعه چوی<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی، جو اخلاقی، رفتار غیراخلاقی در گروه آموزشی تربیت بدنی که به صورت تجربی رابطه بین رهبری اخلاقی، جو اخلاقی، رفتار غیر اخلاقی را در بخش وابسته به تربیت بدنی بررسی کرد. نشان داد رهبری اخلاقی با رفتار غیر اخلاقی از نظر آماری معنی دار نبود. رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی داشت. جو اخلاقی با رفتار غیر اخلاقی از نظر آماری معنادار نبود (۷). مطالعه کنستانت و همکاران (۲۰۱۹) مشخص نمود که کدهای اخلاقی موجب بروز اهمیت اخلاق و هم چنین شناخت و آگاهی اثرات اخلاق مطلوب، نزد دست اندر کاران باشگاه های ورزشی می شود (۱۰). نتایج مطالعه دود و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که کارکنان ورزشکار اظهار داشتند که در یک جو اخلاقی کار می کنند و شرایط مثبت اخلاقی را ترویج می نمایند و الگوهای اخلاقی را مورد توجه قرار می دهند (۱۴). یافته های کنستانت (۲۰۲۰) یافته ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر هواداران فوتبال موثر است (۱۱). موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) در تحقیق خود به دست آوردند که موانع رشد اخلاق حرفه ای در بازیکنان لیگ برتر فوتبال به چهار گروه موانع مدیریتی و سازمانی، فرهنگی و اجتماعی، مرتبط با نیروی انسانی و اقتصادی قابل تقسیم بندی هستند (۲۳). در نتایج مطالعه سلیمی (۱۳۹۶) با عنوان ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی به کارگیری کارکنان متخصص، برگزاری دوره های اخلاق حرفه ای، و استفاده درست و مناسب از سرمایه های مالی، از مهمترین شاخصهای توسعه اخلاق حرفه ای در سازمانهای ورزشی معرفی گردیدند (۳۳). عبدالله پور (۱۳۹۶) نتیجه گیری کردند که رعایت شاخص های اخلاقی توسط باشگاه های فوتبال بر نگرش هواداران آنها تاثیر مثبت دارد (۱). با توجه به اینکه به نظر می رسد یکی از معضلات فوتبال کشور عدم توجه به اخلاق حرفه ای است و علاوه بر این، شواهد نشان دهنده این است که فرایند اخلاق حرفه ای از سوی نهادهای ذیربط مورد غفلت قرار گرفته است بنابراین این پژوهش در صدد پاسخ به این سوال است که اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در باشگاه های فوتبال لیگ برتر چگونه است؟

## روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف و ماهیت از نوع کاربردی است که نوع داده های آن ترکیبی است از کیفی و کمی و شکل جمع آوری داده ها میدانی می باشد. در بخش کیفی جامعه آماری مشتمل بر خبرگانی است که در زمینه اخلاق و فوتبال آگاه و مطلع بودند. در بخش کمی نیز شامل پیشکسوتان ورزشکاران مدرسان داوران مدیران مربیان هواداران کارشناسان و رسانه بودند که به منظور تکمیل داده های لازم انتخاب شدند. بنابراین مصاحبه هایی با ۲۷ نفر از خبرگان صورت پذیرفت در بخش کمی تعداد ۳۸۴ نفر بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد به منظور اندازه گیری اخلاق حرفه ای از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. در ابتدا به منظور شناسایی عوامل، مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان انجام گرفت. پس از کسب نظر خبرگان و مطالعات

1. Burton  
2. Constandt  
3. Choi

مقدماتی تعداد ۱۳ عامل شناسایی شد. در نهایت پرسشنامه ای با ۵۹ سوال ۵ گزینه ای بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت و دارای گزینه های ۱- کاملاً مخالفم، ۲- مخالفم، ۳- نظری ندارم، ۴- موافقم، ۵- کاملاً موافقم تهیه و تنظیم گردید. که ۵۹ سوال پرسشنامه در ۱۳ عامل، دسته بندی شدند. برای اطمینان از همسانی درونی پرسشنامه، پایایی هر یک از عوامل شناسایی شده از تحلیل توسط ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. نتایج آزمون کرونباخ نشان داد که پایایی ۱۳ عامل (مولفه) بالاتر از ۰/۷ است و پایایی مولفه ها مورد قبول است و پایایی کل ابزار ۰/۸۸ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن ابزار اندازه گیری دارد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و ویژگی های جمعیت شناختی از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد فراوانی و...) و از آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده های نمونه های پژوهش با استفاده از نرم افزار اس پی اس استفاده گردید. همچنین جهت بررسی و اولویت بندی عوامل اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (پی ال اس) با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.

### یافته ها

در بخش کیفی اطلاعات جمع آوری شده از مصاحبه در سه مرحله کد گذاری انجام شد. در مرحله اول، مقوله های اولیه اطلاعات در خصوص پدیده در حال مطالعه را، به وسیله بخش بندی اطلاعات شکل می دهد در این تحقیق کد باز اولیه از مصاحبه ها ۳۷۴ کد بدست آمد در مرحله دوم کد گذاری محوری انجام شد در این مرحله مقوله ها و ویژگی ها و ابعاد حاصل از کد گذاری باز تدوین شد تا دانش فزاینده ای در مورد روابط ایجاد گردد. در مرحله سوم کد گذاری انتخابی انجام گرفت که در نهایت تعداد ۱۳ عامل مورد شناسایی قرار گرفت. یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که از مجموع نمونه های پژوهش ۸۴٪ (۳۲۰ نفر) از آنان مرد و ۱۶٪ (۶۴ نفر) از آنان را زنان تشکیل می دادند. به لحاظ رده سنی نمونه های پژوهش به ترتیب رده سنی از ۲۵ تا ۳۵ سال با ۳۶/۵٪ (۱۴۴ نفر)، از ۳۶ تا ۴۵ سال با ۳۶٪ (۱۴۰ نفر)، زیر ۲۵ سال با ۱۷/۵٪ (۶۰ نفر)، از ۴۶ تا ۵۵ سال با ۸/۳٪ (۳۳ نفر)، بالا تر از ۵۵ سال با ۱/۸٪ (۷ نفر)، دارای بیشترین تا کمترین فراوانی و درصد فراوانی در بین نمونه های پژوهش بودند. افراد دارای سطح تحصیلات دکتری ۱۵/۵٪، کارشناسی ارشد ۳۲/۸٪، کارشناسی ۳۶/۳٪، کاردانی ۱۵/۵٪، از نمونه های پژوهشی را تشکیل دادند. همچنین سابقه فعالیت ورزشی شرکت کنندگان در پژوهش ۱۸ درصد زیر ۵ سال، ۱۹/۳ درصد از ۵ تا ۱۰ سال، ۱۹/۸ درصد از ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۳ درصد از ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۷/۸ درصد بالای ۲۰ سال بود.

در این تحقیق شاخص های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی جهت اطمینان از قابلیت سازگاری درونی مولفه های مدل اندازه گیری و بررسی پایایی و ارزیابی مورد استفاده قرار گرفته است مالری و جورج (۲۰۰۳) بر این عقیده اند که میزان مورد تایید برای شاخص آلفای کرونباخ و پای ترکیبی مقادیر بالاتر از ۰/۷ می باشد مالزی و جورج (۲۰۰۳). همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می گردد مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی جهت همه متغیرهای پژوهش مورد قبول می باشد. به این صورت پایایی و همسانی درونی متغیرهای این پژوهش مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۱. مقادیر ضرایب آلفای کرومباخ و پایایی ترکیبی

ردیف	متغیرهای پنهان (سازه‌ها)	آلفای کرومباخ	پایایی ترکیبی
۱	شرایط	۰.۷۹۵	۰.۸۱۶
۲	تعاملات	۰.۷۴۶	۰.۸۳۷
۳	پیامدها	۰.۵۵۳	۰.۷۴۲

همچنین جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها نتایج نشان داد که کلیه مولفه‌های عوامل اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر دارای توزیع نرمال بود ( $p \geq 0.05$ ) که مقادیر میانگین آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نرمال بودن توزیع داده‌ها

مولفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری	مولفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
عامل ۱	۲.۸۹۲	۲.۶۷۸	۰.۰۰۱	عامل ۸	۲.۶۶۶	۲.۳۶۴	۰.۰۰۱
عامل ۲	۳.۰۱۶	۲.۹۷۸	۰.۰۰۱	عامل ۹	۲.۸۸	۲.۴۷۲	۰.۰۰۱
عامل ۳	۲.۸۷۴	۳.۸۱۹	۰.۰۰۱	عامل ۱۰	۲.۸۷۵	۲.۲۲۳	۰.۰۰۱
عامل ۴	۲.۹۴۶	۳.۴۲۳	۰.۰۰۱	عامل ۱۱	۲.۶۷۶	۲.۶۷۱	۰.۰۰۱
عامل ۵	۳.۲۶۱	۴.۰۰۹	۰.۰۰۱	عامل ۱۲	۳.۴۱	۱.۸۸۸	۰.۰۰۱
عامل ۶	۳.۷۹۶	۲.۶۸۴	۰.۰۰۱	عامل ۱۳	۴.۰۷۶	۲.۶۸۷	۰.۰۰۱
عامل ۷	۲.۷۱۷	۲.۷۲۶	۰.۰۰۱				
پرسشنامه	۲.۹۷۵						

از دیگر نتایج پژوهش این بود که مدل مفهومی پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (پی ال اس) مورد ارزیابی قرار گرفت. در روش (پی ال اس) برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود: (۱) برازش مدل اندازه‌گیری (۲). برازش مدل ساختاری (۳). برازش کلی مدل (گوف). برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) و روایی واگرا (روش فورنل لارکر) استفاده می‌شود (داوودی و رضازاده، ۱۳۹۲) همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است مقادیر آلفای کرومباخ و پایایی ترکیبی اکثر متغیرهای مدل ساختاری پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که نشان دهنده سازگاری درونی و پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری است. با توجه به اینکه مقدار میانگین واریانس استخراج شده متغیرها که جذر آن مقادیر روایی واگرا یا همان روش فورنل و لارکر را نشان می‌دهد بزرگتر از ۰/۴ است. مناسب بودن میزان روایی همگرا نیز تایید گردید که در جدول زیر نشان داده شده است.

برای بررسی روایی واگرای مدل ساختاری و نهایی پژوهش از روش ماتریس فورنل ولارکر استفاده شد. در این روش میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود. در قطر اصلی ماتریس جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرها وارد می‌شود و جهت تایید روایی واگرا لازم است. این مقدار بیش از همبستگی میان آن



متغیر با سایر متغیرها در همان ستون باشد (۱۲، ۲۱). با توجه به نتایج جدول ۳ جذر میانگین واریانس استخراج شده که در قطر اصلی ماتریس زیر آمده بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهایی هم ستون باشد که نشان دهنده روایی واگرا مناسب و برازش مناسب مدل اندازه گیری مدل ساختاری پژوهش است.

جدول ۳. بررسی ضرایب پایایی مدل پژوهش

متغیرهای اخلاق حرفه ای	ضریب آلفای کرونباخ (α)	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
شرایط علی	۰.۷۹۵	۰.۸۱۶	۰.۴۴۲
تعاملات	۰.۷۴۶	۰.۸۳۷	۰.۵۶۴
پیامد	۰.۵۵۳	۰.۷۲۴	۰.۴۸۴

جهت بررسی روایی همگرای مدل اندازه گیری تحقیق از شاخص متوسط واریانس استخراج شده استفاده شد. همچنین از روایی همگرا برای مشخص شدن این موضوع سوال دارای بیشترین همبستگی با سازه خود نسبت به سایر سازه ها می باشد استفاده می شود. بررسی تبیین واریانس سوال ها توسط متغیر پنهان به وسیله شاخص متوسط واریانس استخراج شده صورت پذیرفته است به سخن دیگر این شاخص میزان همبستگی تک تک متغیرهای پنهان با سوالات مربوط به خودشان را بررسی می نماید برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده حداقل مقدار پذیرفته شده ۰/۵ تعیین شد فرمول و لا کر (۱۹۸۱). همانطور که در جدول ۴ مشاهده می گردد روایی همگرا با توجه به مقادیر شاخص متوسط واریانس استخراج شده مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۴. مقادیر متوسط واریانس استخراج شده

ردیف	متغیرهای پنهان (سازه ها)	(AVE) متوسط واریانس استخراج شده
۱	شرایط	۰.۴۴۲
۲	تعاملات	۰.۵۶۴
۳	پیامدها	۰.۴۸۴

در مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه گیری به سوالات مشاهده شده کاری ندارد و تنها متغیرهای مکنون (پنهان) همراه با روابط میان آنها بررسی می گردد در بررسی مدل ساختاری ضریب معناداری (تی)، معیار ضریب تعیین، معیار پیش بینی مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند.

معیار اول از بررسی مدل ساختاری ضریب معناداری تی است در صورتیکه مقادیر آن بیش از ۱/۹۶ باشد نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است (۱۲). با توجه به نتایج حاصل شده مقادیر تی برای کلیه عامل ها و روابط آن با مقول های بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و کلیه عامل ها بر مقوله های اصلی پژوهش از قبیل شرایط علی، عوامل تعاملی و پیامدها و ارتباط بین این مقوله ها با پدیده محوری نیز تاثیر معنادار دارد و روابط معنادار بین آنان در پژوهش حاضر تایید می گردد. دومین معیار بررسی ضرایب تعیین مربوط به متغیرهای پنهان وابسته (درونزا) مدل است و نشان دهنده تاثیر یک متغیر مستقل (برونزا) بر متغیر وابسته است و سه مقدار ۱۹٪، ۳۳٪ و ۶۷٪ به عنوان مقادیر ملاک برای

روابط ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین در نظر گرفته می شوند. هرچه مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زا (وابسته) یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹). معتقدند در یک مدل در صورتی که یک سازه درون‌زا توسط یک یا دو سازه برون‌زا تحت تاثیر قرار گیرد مقدار ضریب تعیین از ۳۳٪ به بالا نشان از قوت ارتباط بین آن سازه و سازه‌های درون‌زا است و در صورتی که اگر یک سازه توسط سازه‌های بیشتری تحت تاثیر قرار گیرد برای قبول رابطه‌ها باید مقدار ضریب تعیین بیشتری را مورد ملاک قرار داد (۱۲، ۲۱). با توجه به نتایج پژوهش مقادیر ضریب تعیین برای متغیرهای درون‌زای تعاملات ۰/۴۱۳ و پیامدها ۰/۳۸۴ می باشد که دارای ارتباط و پیش بین کننده متوسط است لازم به ذکر است با توجه به اینکه شرایط علی یک متغیر برون‌زا هست و هیچ ارتباط از سایر عامل‌ها به آن وارد نمی‌شود لذا فاقد مقادیر ضریب تعیین برای تبیین با سایر متغیرها می باشد. سومین معیار قدرت پیش‌بینی مدل است این معیار توسط استون و گیسر (۱۹۷۵). معرفی شد که قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌سازد مقدار قدرت پیش‌بینی مدل باید در مورد تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شود. هنسلر (۲۰۰۹). در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۲٪، ۱۵٪ و ۳۵٪ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. در صورتی که مقدار این معیار صفر و یا کمتر از صفر شود مدل احتیاج به اصلاح دارد داودی و رضازاده (۱۳۹۲). با توجه به نتایج بدست آمده کلیه متغیرهای مدل ساختاری پژوهش دارای قدرت متوسط پیش‌بینی کننده‌ای دارند (۱۲، ۲۱). مقادیر قدرت پیش‌بینی مدل گزارش شده نشان می‌دهند مدل ارائه شده در این پژوهش توانایی متوسطی در تبیین یا پیش‌بینی عوامل اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر را دارا هستند.

با توجه به نتایج جدول شماره ۵ اولویت بندی شرایط علی بدین شرح است که عامل دخالت سیاست در ورزش با بار عاملی (۰/۸۱۶) اولویت اول، عامل قانون با بار عاملی (۰/۷۹۱) اولویت دوم و عامل الگوسازی با بار عاملی (۰/۷۵۷) اولویت سوم است. در ادامه عامل‌های ساختار سازمانی، آموزش و زمینه تسهیل گر اخلاق قرار داشت. اولویت بندی عوامل تعاملی بدین شرح است که عامل تشویق و تنبیه با بار عاملی (۰/۸۲۲) اولویت اول، عامل ساختار نظارتی با بار عاملی (۰/۷۸۴) اولویت دوم، عامل رفتار مسئولان با بار عاملی (۰/۷۶۱) اولویت سوم و عامل شفافیت امور با بار عاملی (۰/۶۲۲) اولویت چهارم است. اولویت شاخص‌های مرتبط با پیامدها بدین شرح است که عامل کاهش خسارت با بار عاملی (۰/۸۱۶) اولویت اول و عامل وجهه اجتماعی فوتبال با بار عاملی (۰/۷۸۷) اولویت دوم و عامل اخلاق اجتماعی با بار عاملی (۰/۴۰۹) در اولویت سوم قرار داشت.

جدول ۵. اولویت بندی شاخص‌های شرایط علی، عوامل تعاملی و پیامدها

ردیف	مقیاس	عوامل	بارعاملی	رتبه
۱	شرایط علی	دخالت سیاست در ورزش	۰.۸۱۶	۱
۲		قانون	۰.۷۹۱	۲
۳		الگوسازی	۰.۷۹۷	۳
۴		ساختار سازمان	۰.۶۲۸	۴
۵		آموزش	۰.۵۳۹	۵
۶		زمینه تسهیل گر اخلاق	۰.۳۱۸	۶

۱	۰.۸۲۲	تشویق و تنبیه	تعاملات	۲
۲	۰.۷۸۴	ساختار نظارتی		
۳	۰.۷۶۱	رفتار مسئولان باشگاه		
۴	۰.۶۲۲	شفافیت امور		
۱	۰.۸۱۶	کاهش خسارت	پیامدها	۳
۲	۰.۷۸۷	وجهه اجتماعی فوتبال		
۳	۰.۴۰۹	اخلاق اجتماعی		

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر صورت پذیرفت. بر اساس مدل پارادایمی حاصل از این پژوهش پدیده محوری اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر در صورتی عینیت می یابد که عوامل علی، تعاملی و پیامدهای مختلف که در حال حاضر بر اخلاق حرفه ای باشگاه های فوتبال لیگ برتر حاکم است بهبود یابد و تحولات اساسی در این زمینه شکل گیرد. با توجه به فرضیات پژوهش عوامل علی، تعاملی و پیامدها تعیین شدند. نتایج نشان داد. شرایط علی شامل شش مقوله اصلی (بی سازمانی باشگاه، مسئله قانون، الگو سازی، زمینه تسهیلگر رفتار اخلاقی، مسئله آموزش و دخالت سیاست در ورزش) بود که در میان مولفه های یاد شده و نتایج بدست آمده مولفه دخالت سیاست در ورزش با میانگین ۰/۸۱۶ رتبه اول و بهترین رتبه و عامل زمینه تسهیل گر اخلاق با میانگین ۰/۳۱۸ در رتبه ششم قرار دارد که با نتایج تحقیق یافته های تحقیق سلیمی (۱۳۹۶) تحقیق موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) کنستانت (۲۰۱۸) همسو می باشد. در مکتب تربیتی امام علی (علیه السلام)، نمونه های مختلف تشویق و تنبیه به چشم می خورد که نمایانگر ضرورت تشویق و تنبیه در نگاه آن حضرت است. آن حضرت ضمن رعایت اصل تقدّم تشویق بر تنبیه، همواره مردم و یا کارگزاران را با در نظر داشتن نکات دقیق تربیتی، مورد تشویق یا تنبیه قرار می دانند. تشویق و تنبیه انواع گوناگونی دارد که هر کدام را می توان متناسب با نوع عمل و جایگاه فرد به کار برد. نکات کلیدی و مهمی را در مورد تشویق و تنبیه، باید در نظر گرفت تا اثر تربیتی مطلوب حاصل شود که بعضی از آن نکات عبارتند از: تناسب تشویق و تنبیه با رفتار شخص، پرهیز از افراط و تفریط، توجه به هدف بودن تشویق و تنبیه، قاطعیت در تنبیه و عدم تبعیض، بجا و به موقع بودن تشویق و تنبیه، اشاره به علت تشویق یا تنبیه، اجرای تنبیه به صورت مرحله ای و.... نتایج نشان داد که قوانین و مقررات حاکم بر باشگاه ها می تواند در رفتار افراد و شکل گیری اخلاق حرفه ای نقش اساسی داشته باشد. یکی از راه حل های مهم در توسعه اخلاق حرفه ای ایفای نقش دولت همراه با تدوین قوانین با ایجاد انسجام و مشارکت مردمی در فضای رقابتی سالم با اعمال قدرت و حاکمیت قانونی است. تدوین آیین نامه حرفه ای به منظور شکل دهی به رفتار و ظاهر و هماهنگ نمودن آن با فلسفه و اساس باشگاه ضروری به نظر می رسد. قوانین و مقررات وضع شده در باشگاه ها منطبق با استاندارد روز جهانی، تنبیهات انضباطی منطبق با قانون در خصوص متخلفین در اخلاق حرفه ای باشگاه ها، یکسان بودن رفتار سازمانی و الزام باشگاه ها به داشتن استانداردهای لازم طبق قوانین و مقررات نقش تعیین کننده ای داشته باشند. ورزشکاران به عنوان ارکان مهم الگوسازی در سطح جامعه، نیازمند برخورداری از انگیزش

مناسب برای انجام دادن و اجرای اهداف مدنظر از الگوسازی هستند. ایجاد سوابق اطاعتی درباره ورزشکاران و استفاده از تجارب و کارکردهای آنان در عرصه الگوسازی می‌تواند به بهبود وضعیت فرهنگ و ارزش حاکم بر ورزش منجر شود. در مسیر بهبود الگوسازی از ورزشکاران حرفه‌ای نیاز است شرایط برای حضور ورزشکاران مستعد ایجاد شود برای الگوسازی ورزشکاران در جوامع، نیاز است ورزشکاران مستعد و بااهمیت در این حوزه شناسایی شوند. به نظر می‌رسد ایجاد بانک اطاعتی در ارتباط با ورزشکاران اخلاقی و ارزشی کشور سبب می‌شود در مرحله اول، این بانک به عنوان داده‌ای مهم در برنامه ریزی استفاده شود. این موضوع می‌تواند میزان خطا در انتخاب ورزشکاران برای الگوسازی را کاهش دهد. از طرفی بانک اطلاعاتی می‌تواند به عنوان ابزاری نظارتی رفتارهای ورزشکاران را زیرنظر داشته باشد و اطاعات مفیدی را در این حوزه ارائه دهد. استفاده از تبلیغات محیطی به منظور افزایش آگاهی از رفتارها و ورزشکاران ارزشی و اخلاقی در سطح جامعه، بی‌توجهی ورزشکار به حاشیه‌های موجود در فضاهای رسانه‌ای، بهبود تعهد ورزشکاران به رفتارهای منعکس‌کننده ارزشهای اخلاقی آنان، بهبود رفتارهای اجتماعی ورزشکاران ارزشی و اخلاقی با مردم در تمامی لحظات، بهره‌گیری و حضور فعال و مستمر ورزشکاران اخلاقی و ارزشی، ایجاد برخی قوانین و مقررات مدون و شفاف درباره رفتار ورزشکاران در جامعه، ایجاد برخی سیاستهای تشویقی به منظور ترغیب ورزشکاران برای الگوسازی، افزایش تعاملات بین ورزشکاران اخلاقی و ارزشی با برخی سازمانها از جمله مدارس و دانشگاهها، برگزاری همایش‌های ملی با حضور ورزشکاران اخلاقی و ارزشی، ایجاد کمیته‌های تخصصی در باشگاهها و سازمانهای ورزشی به منظور تدوین سیاستهای رسانه‌ای در راستای توسعه و ترویج الگوسازی، بهبود و ارتقای اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران در محیط ورزش، ایجاد سیاستهای تنبیهی برای ورزشکاران متخلف در عرصه الگوسازی، بهبود رفتار ورزشکاران با اصحاب رسانه در تمامی لحظات، پوشش رسانه‌ای ورزشکاران اخلاق‌مدار و ارزشی از رسانه‌های عمومی، گسترش شبکه‌های اجتماعی قانونی در راستای الگوسازی رسانه‌ای در فضای ورزش کشور و افزایش آگاهی رسانه‌ها درباره ویژگیهای منحصر به فرد و ارزشی برخی ورزشکاران اخلاقی کشور. شفافیت یک عنصر در افزایش توسعه تلقی می‌شود که آثار و پیامدهای آن کاهش فساد، کاهش نابرابری‌ها، افزایش اعتماد عمومی، سلامت مکانیسم تخصیص منابع می‌باشد شفافیت سازمانی باعث ایجاد اعتماد در هر سطحی از عملیات و ارتباطات می‌شود.

عوامل تعاملی شامل چهار مقوله اصلی بود و بیشتر از هر چیزی به عدم شفافیت، عدم وجود ساختار نظارتی، تشویق و تنبیه و رفتار مسئولان باشگاه تاکید کرده است که در میان مولفه‌های یاد شده و نتایج بدست آمده مولفه تشویق و تنبیه با میانگین ۰/۸۲۲ رتبه اول و بهترین رتبه و عامل شفافیت امور با میانگین ۰/۶۲۲ در رتبه چهارم قرار دارد که با نتایج رومند و همکاران (۲۰۰۹)، استین فلدت و همکاران (۲۰۱۲)، موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. مدیریت نظارت و کنترل به عنوان یکی از نظام‌های مهم مدیریتی می‌بایست با تغییرات محیطی همسو باشد. آنچه که در یک محیط نظارتی کارا به چشم می‌خورد، وجود نفع و فایده بیش‌تر از هزینه آن، مرزهای مشخص و روشن نظارتی، شاخص‌های منطقی، پویایی و فرهنگ شناسی می‌باشد. موفقیت و مطلوبیت هر نظام منوط به وجود خواص و ویژگی‌های مطلوب در اجزاء آن می‌باشد. اجزاء اصلی نظام ارزیابی مشتمل بر معیارها، شاخص‌ها، روش‌ها، موقعیت زمانی و مکانی و اهداف است. وجود ویژگی‌هایی از جمله رعایت موارد قانونی در روش‌های انجام نظارت و ارزیابی، ایجاد محتوی و مستندسازی و ثبت و ضبط سوابق، مهارت و تخصص

ارزیابان، باعث افزایش کارایی این سیستم خواهد شد. برآیند مهم از کارکردهای چنین سیستمی، تغییر سمت و سوا ارزیابی از قضاوت و امتیازدهی براساس دیدگاه سلسله مراتبی (از بالا به پایین) به کمک، مشاوره و ارائه خدمات به ارزیابی شونده به منظور بهبود توانایی می‌باشد و در این حالت نظارت کنندگان به عنوان مربیان شناخته می‌شوند که به دنبال بهبود توانایی ارزیابی شونده‌ها هستند. این دیدگاه تعامل مؤثر در سازمان را فراهم می‌کند که این تعامل مؤثر به نوبه خود تحقق اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید. با توجه به مشکلات ناشی از عدم شفافیت در توسعه اخلاق حرفه‌ای، جهت شفاف سازی در راستای تامین منابع مالی و قراردادهای راهکارهایی نظیر تدوین و تنظیم قوانین، اجرای کامل قوانین و مقررات ابلاغ شده با تاکید بر لزوم شفافیت اطلاعات، ایجاد شرایط رقابت برای توسعه دهندگان اخلاق حرفه‌ای، کاهش تصدی گرای دولت و .. تدوین و سیایت گذاری شود. لذا قدرتمندی عرصه ورزش برای رونق اقتصادی در دنیای امروز به اثبات رسیده است و جامعه جهانی نیز برای تقویت چرخه اقتصادی نگاه ویژه‌ای به ورزش دارد. ساختار سازمانی یکی از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای بوده، مقوله ساختار سازمانی و چگونگی شکل‌گیری آن همواره یکی از بحث‌های پرکشش حوزه مدیریت بوده است. ساختار سازمانی مناسب و تعریف دقیق شرح مسیولیت‌های واحدهای سازمانی، یکی از مهمترین دغدغه‌های سازمان‌ها بوده. ساختار سازمانی مناسب می‌تواند باعث سرعت، دقت عمل و چابکی سازمان گردد. ساختار سازمانی به عنوان یکی از عناصر سازمانی در کنار سایر عناصر مانند راهبرد ها، سیستم‌ها، سبک مدیریت و قابلیت سازمانی در راستای یک سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

با در نظر گرفتن همه مقولات و توجه به اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر مقولات پیامدها شامل سه مقوله تقویت وجهه اجتماعی فوتبال، تقویت بنیه اخلاقی جامعه، کاهش خسارت شامل شدند که در میان مقوله‌های یاد شده و نتایج بدست آمده مقوله کاهش خسارت با میانگین ۰/۸۱۶ رتبه اول و بهترین رتبه و عامل اخلاق اجتماعی با میانگین ۰/۴۰۹ رتبه سوم قرار دارد. که با نتایج تحقیق استین فلدت و همکاران (۲۰۱۲)، کنستانت و همکاران (۲۰۱۹)، کااو و همکاران (۲۰۱۷)، موسوی و سلیمی (۱۳۹۵)، عبدالله پور (۱۳۹۶) است همخوانی دارد. فوتبال تجربه روش زندگی جمعی و کسب آگاهی‌های گروهی است. در حقیقت فوتبال شکل کوچک شده آزمایشگاهی یک جامعه است که در آن تمام روابط اجتماعی به وضوح قابل مشاهده است. فوتبال پویایی یک جامعه را نشان می‌دهد. ورزش فوتبال به عنوان پدیده‌ای اجتماعی، پرتفردارترین مقوله اجتماعی است و از نگاه کارکردی دو وجه مثبت و منفی دارد. ورزش فوتبال به عنوان سوپاپ اطمینان برای تخلیه انرژی و هیجانات و همچنین کنترل تنشها و مخالفت‌های اجتماعی استفاده می‌کنند رشته فوتبال به صورت یک پدیده مهم و فراگیر درآمده و همانند دیگر پدیده‌های اجتماعی به عنوان یک واقعیت اجتماعی در ساختار جامعه تأثیرگذار و تأثیرپذیر از مسائل و جریان‌های سیاسی و اجتماعی می‌باشد. نهادهای فرهنگی و اجتماعی از جمله فدراسیون فوتبال و صدا و سیما به حمایت از اماکن ورزشی کشور به عنوان سرمایه ملی و بخشی از بیت المال باید بنگرند در حال حاضر تماشاگران نسبت به تشکیلات، اهداف و تیمی که از آن حمایت می‌کنند، بیگانه هستند و ارتباط آنان با ورزشکاران بسیار کم است. انواع رفتارها با تماشاگران انجام می‌شود، مشکلات عدیده‌ای برای تماشاگران وجود دارد که کسی به فکر حل آنان نیست، در نتیجه شرایط برای تماشاگر ناگوار می‌شود و شروع به عقده‌گشایی در ورزشگاه‌ها می‌کند و مشکلات زیادی را برای فوتبال و ورزش کشور بوجود می‌آورد. تبلیغات نادرست رسانه‌ها، نبود بستر مناسب برای تخلیه هیجانات و احساسات جوانان و انباشته شدن این

هیجانان در طول زمان از علل مهم رفتارهای پرخاشگرانه تماشاگران می‌داند. فدراسیون تلاشهای لازم را در این زمینه انجام نداده است فدراسیون فوتبال فقط ادعای فرهنگ سازی در این رشته ورزشی را دارد. در حالی که هیچ گونه فعالیت مثبت و قابل توجهی در این زمینه انجام نداده است. شور و نشاط و هیجان جزو طبیعت رقابت و مسابقات قهرمانی است مسوولان باید هیجانان تماشاچی را درک کنند و آن را ارزشمند بدانند تا فرصت استفاده درست از این هیجانان به تهدید منجر نشود. طبیعت ورزش یک امر هیجان زا است. هیجانان مخربی که تماشاچیان را بیش از هرچیز تحریک می‌کند به رفتار و برخورد بازیکنان و مسوولان ورزشی تیم‌ها بستگی دارد، بازی جوانمردانه، رفتار سنجیده و به دور از خشونت در حین بازی از سوی ورزشکاران، مهم ترین عامل در ایجاد آرامش و کاهش تنش‌ها و هیجانان کاذب تماشاچیان است. بنابراین از آنجائی که ورزش می‌تواند نقش قابل توجهی در پاسخگویی به جنبه‌های فردی (جسمی و روانی) و فراهم کردن زمینه‌های لازم در خصوص حیات جمعی شهروندان داشته باشد، اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم ترین ارکان رشد و توسعه ورزش می‌باشند. امید است نتایج این پژوهش گام موثری در راستای غنی سازی و اعتلای توسعه اخلاق حرفه‌ای در جهت پیشبرد اهداف باشگاه‌های فوتبال و هدایت متخصصان و مدیران ورزشی به سمت توسعه اخلاق حرفه‌ای بردارد و می‌توان الگویی در جهت رشد علمی توسعه اخلاق در کشور و راهنمایی برای مسئولین و مدیران و دولتمردان، در شرایط باشد.

### تشکر و قدردانی

از مساعدت و همکاری همه عزیزانی که در انجام این تحقیق مساعدت و همکاری داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

### Reference

- Abdollahpour R. Consideration of Ethical Criterion in the Attitude of the Fans in Soccer Clubs Supervisor. Tabriz: University of Tabriz Faculty Graduation; 2018 (persian).
- Azimi, H, Rahimzadeh, M, Naseri, Ma. Investigating the Impact of Objective and Subjective Career Success on Islamic Professional Ethics. *Ethical Reflections*, 2020; 1 (1): 155-178.
- Boxill J. The ethics of competition. 2003.
- Burton LJ, Peachey JW, Wells JE. The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management*. 2017;31(3):229-40.
- Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas: University of Texas. 2002.
- CAO J, GAO X, ZHANG D. The Regulation of Ethical Issues among Chinese Professional Football Players from the Perspective of Rule of Law. *Journal of Shanghai University of Sport*. 2017:06.
- Choi J-H. The Relationship among Ethical Leadership, Ethical Climate, Unethical Behavior, and Organizational Commitment in the department affiliated with Physical Education. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(7):451-60.
- Cardy RL, Selvarajan T. Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias. *Journal of Managerial Psychology*. 2006.
- Constandt B, De Waegeneer E, Willem A. Coach ethical leadership in soccer clubs: An analysis of its influence on ethical behavior. *Journal of Sport Management*. 2018;32(3):185-98.
- Constandt B, De Waegeneer E, Willem A. Ethical code effectiveness in football clubs: A longitudinal analysis. *Journal of Business Ethics*. 2019;156(3):621-34.
- Constandt B, Parent MM, Willem A. Does it really matter? A study on soccer fans' perceptions of ethical leadership and their role as "stakeowners". *Sport Management Review*. 2020;23(3):374-86.

- Davoudi, A. Rezazadeh, A. Structural Equation Modeling with Software Pls. Publishing Jahad University. Tehran.2013 (Persian).
- De Waegeneer E, Van De Sompele J, Willem A. Ethical codes in sports organizations: Classification framework, content analysis, and the influence of content on code effectiveness. *Journal of Business Ethics*. 2016;136(3):587-98.
- Dodd R, Achen RM, Lumpkin A. Servant leadership and its impact on ethical climate. *The Journal of Values-Based Leadership*. 2018;11(1):11.
- Gharamaleki A,F. Rostami. Obstacles to the Development of Professional Ethics in Organizations. Tehran: Cultural Institute of Human Theology; 2007 (persian).
- Gharamaleki AF. Promoting the fundamental principles of professional ethics at the University J Res Ethic. 2009;1(3):265-79.
- Gunz HP, Gunz SP. Professional ethics in formal organizations. Professional service firms: Emerald Group Publishing Limited; 2006.
- Hartog M, Winstanley D. Ethics and human resource management: Professional development and practice. *Business & Professional Ethics Journal*. 2002;21(2):3-9.
- Ismailzadeh, R, Darziani, M. The relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior in sports media of male physical education teachers in Chaharmahal and Bakhtiari province. *Journal of Communication Management in Sports Media*, 2017; 4 (3): 37-42.
- Izadi,B, Morad,Hezari,R Abdollahi,Sh, Analysis of the relationship between ethics in bodybuilding clubs and athletes' behavior. *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 2017; 12 (2): 95-104.
- Kazemnezhad, A. Heidari, M R. Norouz Zadeh, R. Statistical methods in health care and SPSS application in data analysis. Tehran, Community Publisher. 2011.(Persian)
- Khabiri M. A study on the differencebetween observance of ethical standards between sport workers and non-athletes. *Journal of Motion*.2002;5-19. (Persian).
- Moosavi Z, SM. Evaluating the Barriers of Professional Ethics Growth of Players and Coaches of Iran Soccer Premier League. *Strategic Studies On Youth and Sports*. 2016;31:120-40 (persian).
- Morris L, Wood G. A model of organizational ethics education. *European Business Review*. 2011.
- Mousavi F, Vashni A, Saeedipoor Z. Study of compliance with the standards of professional ethics of managers and its relationship with the job motivation of secondary school teachers. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*. 2016;2:97-122 (persian).
- Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahrodi Z.The relationship between work ethic and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing* 2014; 27(78):34-42. (Persian)
- Pappas NT, McKenry PC, Catlett BS. Athlete aggression on the rink and off the ice: Athlete violence and aggression in hockey and interpersonal relationships. *Men and Masculinities*. 2004;6(3):291-312.
- Pennino CM. Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics*. 2004;41:337-47.
- Rezaei Esfahani,MA, Najafinejad,A. Moral Miracle of the Holy Quran; History and features. *Journal of Quran and Science*, 2016; 10 (19): 9-32.
- Reybold LE, Halx MD, Jimenez AL. Professional integrity in higher education: A study of administrative staff ethics in student affairs. *Journal of College Student Development*. 2008;49(2):110-24.
- Romand P, Pantaleon N, D'Arripe-Longueville F. Effects of age, competitive level and perceived moral atmosphere on moral functioning of soccer players. *International Journal of Sport Psychology*. 2009 Apr 1;40(2):284.
- Saebi Z, Mostahfezian, M. Relationship between Professional Ethics and Managers' Effectiveness. *Ethics in science and Technology*. 2020;14:209-12 (persian).
- Salimi m. Providing Professional Ethics Development Model for Sport Organizations. *Ethics in science and Technology*. 2017;12:49-61 (persian).
- Shabani Azadbani, M, Safari, M. The relationship between professional ethics and conflict management in high school principals in the west of Mazandaran province. *Quarterly Journal of Management and Education Perspective*, 1399; 2 (2): 59-76.
- Siadat SA, kazemi Iraj, Mokhtaripour, Marzeyeh. Relationship between Moral Intelligence and the Team

- Leadership in Administrators from Faculty Members. Point of View at the Medical Sciences 2009;12:61-9 (persian).
- Steinfeldt J, Rutkowski LA, Orr TJ, Steinfeldt MC. Moral atmosphere and masculine norms in American college football. *The Sport Psychologist*. 2012;26(3):341-58.
- Tenenhaus M, Amato S, Esposito Vinzi V. A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting 2004 Jun 9 (Vol. 1, pp. 739-742).
- Wetzels M, Odekerken-Schröder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*. 2009 Mar1:177-95.
- Williams B, Onsman A, Brown T. Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*. 2010 Aug 2;8(3).
- Zahed Adel, Gharibzadeh Ramin, Nasrabadi Hossin, Shima. G. The Role of Professional Ethics of Principals in Career Engagement of Teachers: Mediating Role of Organizational Identity. *Ethics in Science and Technology*. 2019;13:110-6 (persian).