

ORIGINAL ARTICLE

Modeling the structural equations of professional ethics in Premier League football clubs

Hamidreza Maleknia¹, Esfandiar Khosravizadeh^{2*}, Jamshid Hemati³

1 Ph.D. Student of Strategic Management of Sport Organizations and Events, Boroujerd Branch, Islamic Azad University, Boroujerd, Iran.

2 Associate Professor, Department of sport management, Faculty of sport sciences, Arak University, Arak, Iran.

3 Assistant Professor, Department of Physical Education, Behbahan Branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran.

Correspondence:
Esfandiar Khosravizadeh
Email: es70kh@yahoo.co.uk

Received: 04 Oct 2021
Accepted: 30 Jan 2023

How to cite

Maleknia, H., Khosravizadeh, E., & Hemati, J. (2024). Modeling the structural equations of professional ethics in Premier League football clubs. *Applied Research of Sport Management*, 12(3), 57-72. (DOI: [10.30473/arism.2023.61111.3577](https://doi.org/10.30473/arism.2023.61111.3577))

ABSTRACT

The present research aimed to design a model of professional ethics for Premier League football clubs. This research was applied in terms of purpose, mixed in terms of method and structural equation modeling research in terms of type. The statistical population consisted of football federation managers, experts, university professors, media members and football club managers (N=384) who were selected based on Morgan's table by simple random sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire that was compiled through interviews with experts. The face and content validity of the questionnaire was checked by 10 professors and experts and its reliability was obtained by Cronbach's alpha coefficient. To analyze the collected data, the structural equation model was used by the partial least square (PLS) method, and the construct validity was also confirmed. According to the values of the significant coefficients obtained with 95% confidence from the structural model, the causal factors, interactions, and consequences had a significant effect on the central phenomenon (professional ethics). The component of causal conditions includes indicators (structure, law, education, modeling, institutionalizing ethics and political intervention); the interaction component includes indicators (lack of transparency, weak supervision, behavior of officials and encouragement and punishment); the outcome component includes indicators (developmental outcomes, moral and social improvement outcomes and damage outcomes). It can be concluded that the components of professional ethics have the suitable power to predict the professional ethics of clubs.

KEYWORDS

Professional Ethics, Football Club, Premier League.



پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی

سال دوازدهم، شماره سوم، پیاپی چهل‌وهفتم، زمستان ۱۴۰۲ (۷۲-۵۷)

DOI: 10.30473/arsm.2023.61111.3577

«مقاله پژوهشی»

مدل‌یابی معادلات ساختاری اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر

حمیدرضا ملک‌نیا^۱، اسفندیار خسروی‌زاده^{۲*}، جمشید همتی مرادآباد^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ روش آمیخته و از نوع پژوهش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری را مدیران فدراسیون فوتبال، صاحب‌نظران، اساتید دانشگاه، اصحاب رسانه و مدیران باشگاه‌های فوتبال تشکیل دادند (N=384) که براساس جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ای بود که از طریق مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران تدوین شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید و متخصصین بررسی و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد که روایی سازه نیز مورد تایید قرار گرفت. با توجه به مقادیر ضرایب معنادار به‌دست آمده با اطمینان ۹۵٪ از مدل ساختاری، عوامل علی، تعاملات و پیامدها بر روی پدیده محوری (اخلاق حرفه‌ای) تاثیر معنادار داشتند که مؤلفه‌ی شرایط علی شامل شاخص‌های (ساختار، قانون، آموزش، الگوسازی، نهادینه کردن اخلاق و دخالت سیاست)؛ مؤلفه‌ی تعاملات شامل شاخص‌های (نبود شفافیت، نظارت ضعیف، رفتار مسولان و تشویق و تنبیه)؛ مؤلفه‌ی پیامدها شامل شاخص‌های (پیامدهای توسعه‌ای، پیامدهای ارتقاء اخلاقی و اجتماعی و پیامدهای خسارتی) بودند. می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از قدرت مناسب برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌ها برخوردارند.

واژه‌های کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، باشگاه فوتبال، لیگ برتر

۱ دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی در سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.
۲ دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران.
۳ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران.

نویسنده مسئول:

اسفندیار خسروی‌زاده

رایانامه: es70kh@yahoo.co.uk

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

استناد به این مقاله:

ملک‌نیا، حمیدرضا، خسروی‌زاده، اسفندیار و همتی مرادآباد، جمشید (۱۴۰۲). مدل‌یابی معادلات ساختاری اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر. فصلنامه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۲(۳)، ۷۲-۵۷.
(DOI:10.30473/arsm.2023.61111.3577)

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۲. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)



مقدمه

ورزش به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی، در جوامع مدرن امروز جایگاه خاصی در مطالعات اندیشمندان علوم مختلف یافته است. 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، بی‌تردید ورزش فوتبال پرطرفدارترین، پرشرکت‌کننده‌ترین، پربیننده‌ترین فعالیت و رشته ورزشی به‌شمار می‌آید (رحمتی، ۱۳۹۰). امروزه ورزش و مسابقات ورزشی به‌طور گسترده‌ای وارد زندگی خصوصی و عمومی مردم جهان شده و بر رفتار افراد، جوامع و دولت‌ها تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان 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 ارتقاء 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 توأمان به کارایی و اثربخشی و درنهایت بهره‌وری برسند. از طرفی 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 مسائل 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 خودکنترلی و خودبهبودگری 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 یک‌سو 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 تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد (۲۶). اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد (۴۰). سازمان‌های امروزی به‌منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی توجه شایانی به اخلاق حرفه‌ای نموده‌اند؛ در این میان اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مقوله بسیار مهم مورد توجه قرار گرفته است. آگاهی مدیران و متولیان سازمان‌های بزرگ و تأثیرگذاری اخلاق از کارکردهای مثبت در محیط کار است که می‌تواند نقش مهمی در تعالی و موفقیت سازمان‌های ورزشی داشته باشد (۳۲). رعایت موازین اخلاقی در محیط‌های ورزشی و مسابقات، خاستگاه جهانی و ملی دارد. شرکت در فعالیت‌های ورزشی و مسابقات خود می‌تواند عاملی برای رشد سجایای اخلاقی باشد (۲۲). اهمیت اخلاق حرفه‌ای در تعالی باشگاه‌ها 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 می‌کنند (۳۰). از این‌رو به‌دلیل اهمیت و فلسفه بنیادین اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌ها، در تحقیق حاضر مدل‌یابی معادلات ساختاری اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های 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 ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف و تحقق آن فرهنگ‌سازی شود (۳۴). مبحث اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل

بدون اخلاق جایگاهی نداشته و ندارد) تزیق هرچه بیشتر اخلاق‌گرایی در ورزش حرفه‌ای به‌عنوان یک بخش حیاتی از جامعه ورزش، می‌تواند نقشی بزرگ در بالندگی این حرفه و متعاقب آن کل ورزش کشور داشته باشد (۲۳). با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت، توجه به اخلاق حرفه‌ای در ورزش فوتبال اهمیت برتری نسبت به سایر ابعاد گوناگون ورزش دارد، زیرا در بسیاری از جهات مورد توجه جامعه به‌ویژه جوانان می‌باشد. با توجه به اینکه این پژوهش، احتمالاً موجب ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و حل مشکلات باشگاه‌ها خواهد شد و از طرفی در هموار کردن راه رسیدن به اهداف باشگاه‌ها کمک خواهد کرد، لذا انجام این پژوهش را مفید و کاربردی می‌بینم. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط باشگاه‌ها امری ضروری محسوب می‌شود چرا که آنها با اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه در حوزه‌های تخصصی خود منافع بلندمدت سازمان را تضمین می‌کنند. باشگاه‌های ورزشی همواره از پیش‌تازان حرکت‌های فرهنگی و اجتماعی بوده‌اند و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها به سرعت در جامعه نفوذ می‌کند. شایان ذکر است با توجه به اهمیت روزافزون باشگاه‌های ورزشی به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین محیط‌ها برای نهادینه‌کردن اصول و ارزش‌های اخلاقی، پژوهش حاضر به شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر می‌پردازد. از این‌رو در این پژوهش سعی بر آن است تا با مدلیابی اخلاق حرفه‌ای برای باشگاه‌های فوتبال ایران، گامی مؤثر در جهت ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و جلوگیری از بروز رفتارهای ناشایست و غیراخلاقی در ورزش حرفه‌ای کشور برداشته شود. نتایج این تحقیق که برگرفته از نظر اساتید و کارشناسان آشنا با اخلاق حرفه‌ای است احتمالاً به شناخت و توسعه هرچه بهتر فاکتورهای اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌های فوتبال کشور کمک خواهد کرد.

نتایج تحقیق رومند^۱ و همکاران (۲۰۰۹) با عنوان تأثیر سن، سطح رقابتی و جو اخلاقی ادراک شده بر عملکرد اخلاقی بازیکنان فوتبال نشان داد تفاوت معنی‌داری بین جو اخلاقی درک شده و عملکرد اخلاقی وجود دارد (۳۱). استین فلدت^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان جو اخلاقی و هنجارهای مردانه در فوتبال کالج آمریکایی به‌دست آوردند که جو اخلاقی با رفتار اخلاقی رابطه معنی‌دار دارد و همچنین بین جو اخلاقی و پرخاشگری ارتباط وجود دارد (۳۶). دی‌ویگنر^۳ (۲۰۱۶) در مطالعه خود با عنوان کدهای اخلاقی در سازمان‌های ورزشی نشان داد که کدهای اخلاقی موجب همبستگی اعضا باشگاه می‌شود و بر هیئت‌مدیره تأثیر مثبت

دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دوچندان باشد؛ چرا که صاحب‌نظران بیان می‌دارند، به هر میزان جامعه‌ای از درستی یا فساد برخوردار باشد، بازتاب آن را می‌توان در رفتارهای ورزشی اخلاقی یا غیراخلاقی ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و به‌طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود (۳). لذا با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه، انتظار می‌رود که مبحث اخلاق حرفه‌ای در ورزش به‌ویژه در حوزه سازمان‌های ورزشی بسیار مورد تأکید باشد. در این رابطه محققین بیان می‌دارند که ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هایی که مسئولیت ورزش را برعهده دارند، به میزان زیادی می‌تواند موجب رشد این مقوله در کلیه ابعاد ورزش باشد (۱۷).

در کشور ما به لحاظ بهره‌مندی از فرهنگ اسلامی و همچنین آموزه‌های فرهنگ سنتی و اسلامی، اخلاق و رعایت اصول اخلاقی همواره از جایگاه ارزنده‌ای 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 برمی‌شمرد 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 حرفه‌ای در سازمان می‌تواند با اصلاح و تهذیب فرهنگ سازمانی، انرژی منفی ناشی از معضلات اخلاقی را مهار کند و تنش‌های سازمانی را به نحو اثربخش مدیریت نماید. حاکمیت اخلاق در سازمان نقش مهمی در تبدیل تهدید به فرصت دارد. در سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور، جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز، جامعه‌ای اخلاقی معرفی شده است که توسعه آن باید متکی بر اصول اخلاقی باشد (۱۶). در زمینه اخلاق حرفه‌ای، فعالیت‌های علمی و پژوهشی زیادی صورت گرفته است، ولی تاکنون تحقیقات اندکی درباره اخلاق حرفه‌ای در ورزش و به‌ویژه در حوزه فوتبال صورت گرفته است. امروزه در مسابقات فوتبال می‌توان شاهد رفتارهای غیراخلاقی بازیکنان در برابر یکدیگر، داور و همچنین رفتارهای مشابه در تماشاگران نسبت به بازیکنان، داور، اماکن و تجهیزات بود؛ به‌گونه‌ای که رفتارهای ناشایست ورزشکاران، تیم‌ها و تماشاچیان به تیترا اصلی اغلب برنامه‌ها و خبرهای ورزشی در بسیاری از کشورها تبدیل شده است (۲۷). از آنجا که روح ورزش آمیخته با اخلاق و اخلاق‌گرایی است (به‌ویژه آنکه ورزش در تمدن کهن و فرهنگ اسلامی کشور ما،

نبود (۷). مطالعه کنستانتندت و همکاران (۲۰۱۹) مشخص نمود که کدهای اخلاقی موجب بروز اهمیت اخلاق و همچنین شناخت و آگاهی اثرات اخلاق مطلوب، نزد دست‌اندرکاران باشگاه‌های ورزشی می‌شود (۱۰). نتایج مطالعه دود^۵ و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که کارکنان ورزشکار اظهار داشتند که در یک جو اخلاقی کار می‌کنند و شرایط مثبت اخلاقی را ترویج می‌نمایند و الگوهای اخلاقی را مورد توجه قرار می‌دهند (۱۴). یافته‌های کنستانتندت (۲۰۲۰) نشان داد که رهبری اخلاقی بر هواداران فوتبال موثر است (۱۱). موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) در تحقیق خود به‌دست آوردند که موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در بازیکنان لیگ برتر فوتبال به چهار گروه موانع مدیریتی و سازمانی، فرهنگی و اجتماعی، مرتبط با نیروی انسانی و اقتصادی قابل تقسیم‌بندی هستند (۲۳). در نتایج مطالعه سلیمی (۱۳۹۶) با عنوان ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی به‌کارگیری کارکنان متخصص، برگزاری دوره‌های اخلاق حرفه‌ای، و استفاده درست و مناسب از سرمایه‌های مالی، از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی معرفی گردیدند (۳۳). عبدالله‌پور (۱۳۹۶) نتیجه‌گیری کردند که رعایت شاخص‌های اخلاقی توسط باشگاه‌های فوتبال بر نگرش هواداران آنها تاثیر مثبت دارد (۱). با توجه به اینکه به نظر می‌رسد یکی از معضلات فوتبال کشور عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای است و علاوه بر این، شواهد نشان‌دهنده این است که فرایند اخلاق حرفه‌ای از سوی نهادهای ذیربط مورد غفلت قرار گرفته است؛ بنابراین این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که مدل‌یابی معادلات ساختاری اخلاق حرفه‌ای در باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر چگونه است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش آمیخته و از نوع پژوهش‌های مدل‌سازی ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری پژوهش را مدیران فدراسیون فوتبال، صاحب‌نظران اعم از اساتید دانشگاهی و افراد مطلع در حوزه فوتبال و اخلاق، اصحاب رسانه تصویری، شنیداری و نوشتاری، مدیران عامل باشگاه‌های لیگ برتر، مربیان لیگ برتر، بازیکنان لیگ برتر و همچنین بازیکنان بازنشسته و کلیه داوران در سطح بین‌الملل و لیگ برتر و هوادار فوتبال بودند. به‌منظور تکمیل داده‌های لازم انتخاب شدند (N=384).

معنی‌داری دارد. این نشان می‌دهد که کدها باید منبع الهام باشند و آگاهی اخلاقی را تحریک کنند، نه اینکه صرفاً رفتار را با قوانین ساده هدایت کنند. این نشان می‌دهد که کدهای اخلاقی صرفاً عملکردی در افزایش آگاهی اخلاقی در باشگاه‌های ورزشی دارند. این نتایج به روشن کردن آنچه که برای تبدیل شدن یک کد اخلاقی به ابزاری مفید و مؤثر برای مقابله با رفتارهای غیراخلاقی در باشگاه‌های ورزشی نیاز است، کمک می‌کند (۱۳). کاو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان تنظیم مسائل اخلاقی در بین بازیکنان حرفه‌ای فوتبال چین از منظر حاکمیت قانون نشان دادند حاکمیت قانون راهی اجتناب‌ناپذیر برای ورزش‌های رقابتی و همچنین گزینه‌ای اجباری برای پرورش اخلاقی بازیکنان حرفه‌ای فوتبال چین است. در مواجهه با مسائل جاری خشونت، دوپینگ و تقلب در بازیکنان حرفه‌ای فوتبال، حاکمیت قانون مورد نیاز است. لذا راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود: اجرای قوانین ورزشی و بهبود نظام حقوقی در زمینه فوتبال مطابق با قوانین کشور به‌گونه‌ای که مسابقات لیگ حرفه‌ای فوتبال را به‌صورت قانونی اداره کند. تعمیق اصلاحات در سیستم فوتبال و ایجاد نهادهای نظارتی مربوطه به‌منظور پیشبرد اصلاحات در سیستم مدیریت فوتبال؛ و ارتقای نظام مدیریتی و ساخت اخلاقی بازیکنان حرفه‌ای فوتبال. در این میان، پرورش ویژگی‌های علمی و فرهنگی و آگاهی‌های اخلاقی و حقوقی باید مورد تأکید قرار گیرد تا اخلاق مناسب برای بازیکنان ایجاد شود و محدودیت‌های اخلاقی برای خودشان ایجاد نمایند (۶). نتایج مطالعه بورتون^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان نقش رهبری خدمتگزار در ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان‌های ورزشی نشان داد که اخلاق با متغیرهای اعتماد و عدالت، ارتباط معنی‌داری دارد. به‌علاوه درک جو اخلاقی موجب رابطه رهبری خدمتگزار و جو اخلاقی می‌گردد (۴). نتایج تحقیق کنستانتندت^۳ و همکاران (۲۰۱۸) رهبری اخلاقی مربی در باشگاه‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی مربی روی وضعیت اخلاقی سازمان‌های فوتبال تاثیر مثبت دارد (۹). مطالعه چوی^۴ (۲۰۱۸) با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی، جو اخلاقی، رفتار غیراخلاقی در گروه آموزشی تربیت‌بدنی که به‌صورت تجربی رابطه بین رهبری اخلاقی، جو اخلاقی، رفتار غیراخلاقی را در بخش وابسته به تربیت‌بدنی بررسی کرد، نشان داد رهبری اخلاقی با رفتار غیراخلاقی از نظر آماری معنی‌دار نبود. رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی داشت. جو اخلاقی با رفتار غیراخلاقی از نظر آماری معنادار

جدول ۱. جامعه و نمونه آماری پژوهش

افراد	فراوانی	درصد
پیشکسوت	۱۰	۲/۵
داور	۹	۲/۳
اصحاب رسانه	۱۲	۳
کارشناس	۳۱	۷/۳
صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه	۴۸	۱۴/۵
مدیر	۴۰	۹/۵
مربی	۷۱	۱۱/۸
ورزشکار	۹۹	۲۴/۸
هوادار ورزشی	۶۴	۱۶
کل	۳۸۴	۱۰۰

تبیین می‌کند که مقداری مطلوب است. ویلیامز و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند که در پژوهش‌های علوم انسانی واریانس عوامل شناسایی شده معمولاً اگر بین ۵۰ تا ۶۰ درصد از کل واریانس را پوشش دهد مقدار به دست آمده در پژوهش مطلوب است (۳۹). 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 مولفه‌ها مورد قبول است و پایایی کل ابزار ۰/۸۸ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن ابزار اندازه‌گیری دارد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد فراوانی و...) و از آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های نمونه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. همچنین جهت بررسی آزمون مدل عوامل اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS استفاده شد.

ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش حاضر پرسشنامه (۵۹) گویه‌ای محقق‌ساخته‌ای بود که برگرفته از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان حوزه فوتبال بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۰ تن از متخصصان علمی، اجرایی و پژوهشی مورد تأیید قرار گرفت. ۵۹ گویه پرسشنامه در قالب پرسشنامه‌ای با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (۱. کاملاً مخالفم، ۲. مخالفم، ۳. نظری ندارم، ۴. موافقم، ۵. کاملاً موافقم) تهیه و تنظیم گردید که ۵۹ سؤال پرسشنامه در ۱۳ عامل، عوامل علی (۱. بی‌سازمانی باشگاه (۵ سؤال) ۲. مسئله قانون (۷ سؤال) ۳. الگوسازی (۶ سؤال) ۴. زمینه تسهیل‌گر رفتار اخلاقی (۵ سؤال) ۵. مسئله آموزش (۷ سؤال) ۶. دخالت سیاست در ورزش (۵ سؤال) عوامل مداخله‌گر ۷. عدم شفافیت (۵ سؤال) ۸. عدم وجود ساختار نظارتی (۳ سؤال) ۹. تشویق و تنبیه (۳ سؤال) ۱۰. رفتار مسئولان باشگاه (۴ سؤال) ۱۱. تقویت وجهه اجتماعی فوتبال (۳ سؤال) ۱۲. تقویت بنیه اخلاقی جامعه (۳ سؤال) ۱۳. کاهش خسارت (۳ سؤال) دسته‌بندی شدند. این سیزده عامل در مجموع ۷۹/۸۹۸٪ از واریانس عوامل اخلاق حرفه‌ای در فوتبال را

جدول ۲. ضرایب پایایی مولفه‌های پرسشنامه

مولفه‌ها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	مولفه‌ها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
عامل ۱	۴	۰/۷۱۰	عامل ۸	۳	۰/۷۳۵
عامل ۲	۶	۰/۷۰۹	عامل ۹	۴	۰/۷۱۸
عامل ۳	۵	۰/۷۹۴	عامل ۱۰	۴	۰/۶۳۷
عامل ۴	۵	۰/۶۶۸	عامل ۱۱	۳	۰/۷۴۶
عامل ۵	۷	۰/۷۳۴	عامل ۱۲	۳	۰/۷۳۹
عامل ۶	۸	۰/۶۹۱	عامل ۱۳	۳	۰/۷۲۴
عامل ۷	۴	۰/۷۲۱			
کل پرسشنامه	۵۹	۰/۸۸			

یافته‌های تحقیق

۵/۳۶٪ (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)، بالاتر از ۵۵ سال با ۱/۸٪ (۷ نفر)، دارای بیشترین تا کمترین فراوانی و درصد فراوانی در بین نمونه‌های پژوهش بودند نتایج توصیفی سطح تحصیلات، سابقه فعالیت در فوتبال و جایگاه شغلی آزمودنی‌ها در فوتبال در جدول ۳ نشان داده شده است.

نتایج ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های پژوهش حاضر نشان داد که از مجموع نمونه‌های پژوهش ۸۴٪ (۳۲۰ نفر) از آنان مرد و ۱۶٪ (۶۴ نفر) از آنان را زنان تشکیل می‌دادند. به لحاظ رده سنی نمونه‌های پژوهش به ترتیب رده سنی از ۲۵ تا ۳۵ سال با

جدول ۳. توزیع و درصد فراوانی وضعیت سطح تحصیلات، سابقه فعالیت و حوزه ورزشی نمونه‌های پژوهشی

ویژگی جمعیت شناختی	فراوانی	درصد	
سطح تحصیلات	کاردانی	۵۵	۱۵/۵
	کارشناسی	۱۴۰	۳۶/۳
	کارشناسی ارشد	۱۲۷	۳۲/۸
	دکتری	۶۲	۱۵/۵
سابقه فعالیت ورزشی	زیر ۵ سال	۶۵	۱۸
	از ۵ تا ۱۰ سال	۷۵	۱۹/۳
	از ۱۱ تا ۱۵ سال	۷۹	۱۹/۸
	از ۱۶ تا ۲۰ سال	۶۰	۱۵/۳
حوزه ورزش	بالای ۲۰ سال	۱۰۵	۲۷/۸
	پیشکسوت	۱۰	۲/۵
	داور	۹	۲/۳
	رسانه‌ها	۱۲	۳
	کارشناس	۳۱	۷/۳
	مدرس دانشگاه	۴۸	۱۴/۵
	مدیر	۴۰	۹/۵
	مربی	۷۱	۱۱/۸
	ورزشکار	۹۹	۲۴/۸
	هوادار ورزشی	۶۴	۱۶
کل	۳۸۴	۱۰۰	

لیگ برتر دارای توزیع نرمال بود ($p \geq 5\%$) که مقادیر میانگین آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

همچنین جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها نتایج نشان داد که کلیه مولفه‌های عوامل اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال

جدول ۴. 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	۲/۹۸۷	۰/۰۰۱	عامل ۹	۲/۸۸	۲/۴۷۲	۰/۰۰۱
عامل ۳	۲/۸۷۴	۳/۸۱۹	۰/۰۰۱	عامل ۱۰	۲/۸۵۷	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				
کل پرسشنامه	۲/۹۷۵						

را نشان می‌دهد بزرگ‌تر از $0/4$ است. مناسب بودن میزان روایی همگرا نیز تایید گردید که در جدول زیر نشان داده شده است. برای بررسی روایی واگرایی 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 (AVE) 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 ۶ جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) که در قطر اصلی ماتریس زیر آمده بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهایی هم‌ستون باشد که نشان‌دهنده روایی واگرا مناسب و برازش مناسب مدل اندازه‌گیری مدل ساختاری پژوهش است.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که مدل مفهومی پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد ارزیابی قرار گرفت. در روش (PLS) برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود: (۱) برازش مدل اندازه‌گیری (۲) برازش مدل ساختاری (۳) برازش کلی مدل (GOF). برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) و روایی واگرا (روش فورنل ولارکر) استفاده می‌شود (داوودی و رضازاده، ۱۳۹۲) همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده است مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) اکثر متغیرهای مدل ساختاری پژوهش بالاتر از $0/7$ است که نشان‌دهنده سازگاری درونی و پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری است. با توجه به اینکه مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرها که جذر آن مقادیر روایی واگرا یا همان روش فورنل ولارکر

جدول ۵. بررسی ضرایب پایایی مدل پژوهش

متغیرهای اخلاق حرفه‌ای	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	۰/۷۳۴	۰/۴۸۴

جدول ۶. بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش به روش فورنل ولارکر

عوامل	تعاملات	شرایط	پیامدها
تعاملات	۰/۷۵۱		
شرایط	۰/۶۴۳	۰/۶۶۵	
پیامدها	۰/۵۱۵	۰/۵۹۵	۰/۶۹۶

۹۵٪ معنادار هستند و کلیه عامل‌ها بر مقوله‌های اصلی پژوهش از قبیل شرایط علی، مداخله‌گر و پیامدها و ارتباط بین این مقوله‌ها با پدیده محوری نیز تاثیر معنادار دارد و روابط معنادار بین آنان در پژوهش حاضر تایید می‌گردد. دومین معیار بررسی ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان وابسته (درون‌زا) مدل است و نشان‌دهنده تاثیر یک متغیر مستقل (برون‌زا) بر متغیر وابسته است و سه مقدار ۱۹٪، ۳۳٪ و ۶۷٪ به‌عنوان مقادیر ملاک برای روابط ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شوند. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زا (وابسته) یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. هنسلر و همکاران ۲۰۰۹ معتقدند در یک مدل

در مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه‌گیری به سؤالات مشاهده شده کاری ندارد و تنها متغیرهای مکنون (پنهان) همراه با روابط میان آنها بررسی می‌گردد در بررسی مدل ساختاری ضریب معناداری (t)، معیار R^2 ، معیار Q^2 مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند.

معیار اول از بررسی مدل ساختاری ضریب معناداری (t) است و در صورتی که مقادیر آن بیش از $1/96$ باشد نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است (۱۲). با توجه به جدول ۷ مقادیر (t) برای کلیه عامل‌ها و روابطه آن با مقوله‌های بزرگ‌تر از $1/96$ بوده و در سطح اطمینان

مشخص می‌سازد. مقدار Q2 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 به‌عنوان 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 جدول ۷ کلیه متغیرهای مدل ساختاری پژوهش دارای قدرت متوسط پیش‌بینی‌کننده‌ای دارند (۱۲، ۲۱). مقادیر Q2 گزارش شده نشان می‌دهند مدل ارائه‌شده در این پژوهش توانایی متوسطی در تبیین یا پیش‌بینی عوامل اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر را دارا هستند.

در صورتی که یک سازه درون‌زا توسط یک یا دو سازه برون‌زا تحت تاثیر قرار گیرد مقدار R2 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 R2 بیشتری را مورد ملاک قرار داد (۱۲، ۲۱). با توجه به جدول ۷ مقادیر R2 برای متغیرهای درون‌زای تعاملات ۰/۴۱۳ و پیامدها ۰/۳۸۴ می‌باشد که دارای ارتباط و پیش‌بینی‌کننده 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 R2 ضریب تعیین برای تبیین با سایر متغیرها می‌باشد. سومین معیار Q2 است. این معیار توسط استون و گیسر ۱۹۷۵ معرفی شد که قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را

جدول ۷. مقادیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب استاندارد (β)	ضریب معناداری (t)	مقدار Q2	ضریب تعیین R2
شرایط علی	۰/۶۴۳	۲۲/۹۶۱		
تعاملات	۰/۷۴۵	۲۵/۳۶۵	۰/۲۹۰	۰/۴۱۳
پیامدها	۰/۶۷۳	۲۰/۰۳	۰/۰۸۳	۰/۳۸۴
متوسط				۰/۳۹۹

کیفیت مدل

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} = \sqrt{0.210 \times 0.399} = 0.29$$

پس از ترسیم مدل ساختاری پژوهش مقادیر ضریب استاندارد (β) و ضرایب معناداری (t) محاسبه گردید که نتایج حاکی از آن بود که کلیه مولفه‌ها دارای بار عاملی مناسبی با مفهوم خود دارند (بیش از ۰/۴) و مقدار t در همه عامل‌ها بالاتر از ۱/۹۶ بود که حاکی از وجود ارتباط معنادار بین عامل‌ها با مقوله مرتبط با خود دارند که نتایج این مقادیر β و t در جدول ۸ نشان داده شده است.

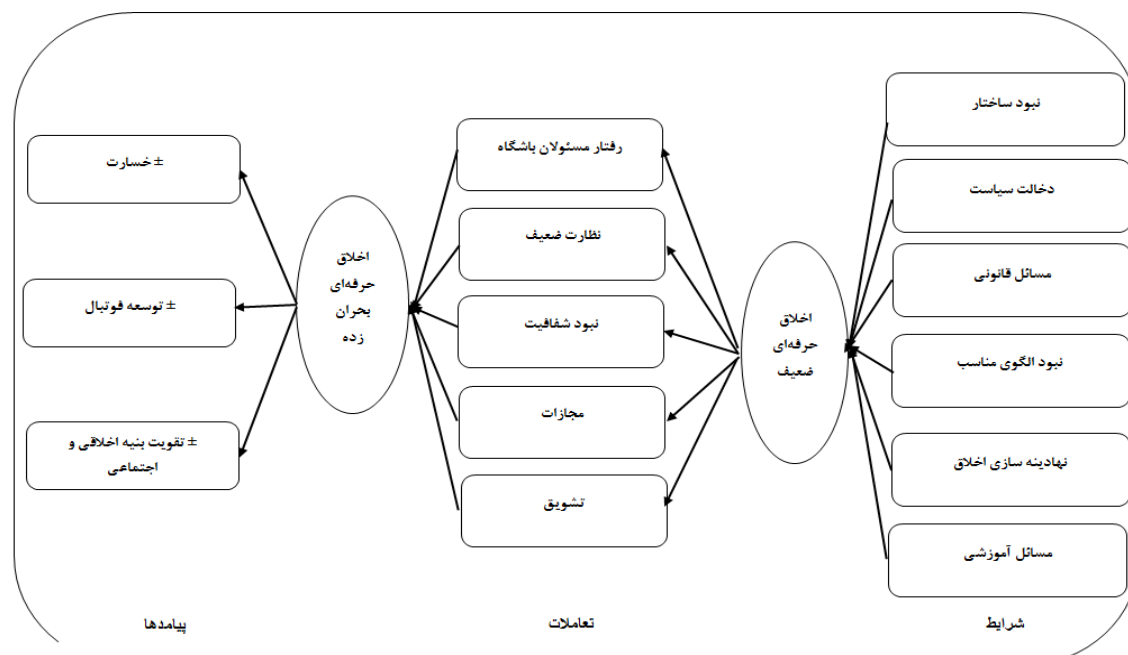
برازش مدل کلی (GOF). مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام (GOF) وجود دارد. معیار (GOF) توسط تنهناس و همکاران ۲۰۰۴ ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد (۳۷) و تزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۱٪، ۲۵٪ و ۳۶٪ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای (GOF) معرفی نموده‌اند. با توجه به جدول ۸ و همچنین فرمول ذیل مقدار میانگین مقادیر اشتراکی آن ۰/۲۰۷ و میانگین R2 آن ۰/۳۹۹ به‌دست آمد (۳۸). با توجه به فرمول زیر مقدار (GOF) معادل ۰/۲۹۰ به‌دست آمد که با توجه به دسته‌بندی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) نشان از برازش متوسط مدل نهایی پژوهش داشت.

جدول ۸. ضرایب استاندارد (β) و مقادیر ضرایب معناداری (t) بین مولفه‌های کلی با مفهوم اخلاق حرفه‌ای

مفهوم	شاخص‌ها و مؤلفه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی (β)	T-Value مقدار	نتیجه
شرایط علی	آموزش	آموزش اخلاق در خانواده	۰/۵۴	۸/۲۶	تایید
		فرهنگ‌سازی اخلاق			
		آموزش در تغییر رفتار			
		آموزش حرفه‌ای گری و رعایت اخلاق			
		آموزش اخلاق در باشگاه			
الگوسازی	آموزش اخلاق در رده‌های نونهال و نوجوان	۰/۷۶	۲۸/۶۴	تایید	
	آموزش اخلاق در نهادهای متصدی آموزش				
	جذب مربی، بازیکن و عوامل الگو شده				
	معرفی الگوهای موفق ورزشی دنیا				
	عدم توجه به الگوهای مذهبی				
دخالت سیاست در ورزش	الگوبرداری (داخل و خارج)	۰/۸۲	۴۵/۱۸	تایید	
	الگوسازی و معرفی الگوهای اخلاقی				
	ایجاد کاپ اخلاق در باشگاه‌ها				
	تهیه منشور اخلاقی در باشگاه‌ها				
	مداخلات غیر ورزشکاران در ورزش				
ساختار سازمان	عدم وجود شایسته‌سالاری	۰/۶۳	۱۴/۱۶	تایید	
	دخالت دولت در ورزش				
	عدم شفافیت در انتصابات				
	گمارش مدیران غیرورزشی				
	مسئله خصوصی‌سازی				
زمینه تسهیل گر اخلاق	وابستگی مالی باشگاه‌ها به دولت	۰/۳۲	۳/۳۷	تایید	
	ساختار سازمانی نامناسب				
	عدم وجود فلسفه وجودی باشگاه				
	نتیجه‌گرایی بدون توجه به فرایند				
	عدم وجود چارچوب اخلاقی در باشگاه				
قانون	تدوین و اجرای منشور اخلاقی باشگاه	۰/۷۹	۳۸/۱۶	تایید	
	ایجاد بستر اخلاقی				
	توسعه اخلاق حرفه‌ای در سایر دستگاه‌ها				
	رشد جنبه‌های ضد اخلاق حرفه‌ای در جامعه				
	عادی‌سازی رفتارهای خلاف اخلاق حرفه‌ای				
عدم اولویت اخلاق در رفتار روزمره	عدم هماهنگی بی‌سازمانی در حفظ اخلاق	۰/۷۹	۳۸/۱۶	تایید	
	ارزیابی قوانین				
	عدم احترام به قانون				
	نبود قوانین مربوط				
	اجرایی نبودن قوانین موجود				
عدم ضمانت اجرای قوانین	قوانین ضعیف	۰/۷۹	۳۸/۱۶	تایید	
	تطبیق قوانین با کشورهای پیشرفته				
	عدم آگاهی از قوانین (آموزش حقوقی بازیکنان)				

ادامه جدول ۸. ضرایب استاندارد (β) و مقادیر ضرایب معناداری (t) بین مولفه‌های کلی با مفهوم اخلاق حرفه‌ای

تایید	۳۵/۹۴	۰/۸۲	تقویت شفافیت (مالی) در جامعه نهادینه شدن اصول اخلاقی گسترش اخلاق‌مداری و ورزش	تشویق و تنبیه	تعاملات
تایید	۲۲/۹۷	۰/۷۶	عدم مسئولیت‌پذیری مشارکت در مسئولیت‌های اجتماعی ضعیف بودن مدیران رفتار اخلاقی مدیران	رفتار مسئولان باشگاه	
تایید	۲۹/۸۵	۰/۷۸	ضرورت رصد باشگاه‌ها از سوی لیگ نظارت دائمی باشگاه بر رفتار اعضاء گزارش تمام‌وقت بازیکنان به باشگاه	ساختار نظارتی	
تایید	۱۲/۷۰	۰/۶۲	وجود واسطه‌گری (دلالت‌بازی) در فوتبال کمک‌ها (پرداخت‌ها) ی مالی مبهم هدایای تماشاگران و هواداران سرمایه‌های مالی سرگردان و هنگفت وجود وجوه زیاد در فوتبال عدم اعلام شفاف قراردادها	شفافیت امور	
تایید	۲۵/۸۸	۰/۷۹	افزایش اعتماد مردم نسبت به فوتبال‌بست‌ها تقویت احساس نزدیکی با اهالی ورزش	وجهه اجتماعی فوتبال	
تایید	۴/۲۹	۰/۴۱	تقویت شفافیت (مالی) در جامعه نهادینه شدن اصول اخلاقی گسترش اخلاق‌مداری و ورزش	اخلاق اجتماعی	
تایید	۲۹/۹۲	۰/۸۲	تخریب شخصیت افراد تخریب ملزومات ورزشگاه‌ها کاهش وندالیسم و اوباشی‌گری	کاهش خسارت	



شکل ۱. مدل اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آزمون مدل پژوهش نشان داد که به‌طور کلی عوامل شکل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای عامل‌های (۱۳ گانه) باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر ۷۳٪ از واریانس تغییرات اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند و در آن نقش دارد. در این بین عامل تعاملات بیشترین سهم را از واریانس تغییرات دارا بود. مدل آزمون نشان داد که از بین مقوله‌های مدل پارادایمی مقوله تعاملات بیشترین تاثیر را بر پدیده محوری (اخلاق حرفه‌ای) با بار عاملی ۰/۷۴۵ دارد و نشان از آن دارد که عوامل خارجی اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر تاثیر معناداری دارد. از بین عامل‌های مقوله تعاملات تشویق و تنبیه با بار عاملی ۰/۸۲۲ که به‌ترتیب بار عاملی شامل اعمال مجازات شدید، برخورد جدی با خاطیان، اعطای جوایز، معرفی و تقدیر از نمونه‌ها از جمله مهم‌ترین موارد از دیدگاه نمونه‌های بخش کمی بود. یافته‌های تحقیق سلیمی (۱۳۹۶) تحقیق موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) کنستانت (۲۰۱۸) یافته‌های پژوهش حاضر را تایید کردند (۳۳، ۲۳، ۹). در مکتب تربیتی امام علی (علیه‌السلام)، نمونه‌های مختلف تشویق و تنبیه به چشم می‌خورد 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 می‌داند. تشویق و تنبیه انواع گوناگونی دارد که هر کدام را می‌توان 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 نبودن 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 به‌صورت مرحله‌ای و... . عامل عدم وجود ساختار نظارتی با بار عاملی ۰/۷۸۴ به‌ترتیب بارهای عاملی شامل مواردی همچون ضرورت رصد باشگاه‌ها از سوی لیگ، نظارت دائمی باشگاه بر رفتار و گزارش تمام‌وقت بازیکنان به باشگاه از مهم‌ترین عوامل تعاملات اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر بود. نتایج تحقیق رومند و همکاران (۲۰۰۹)، استین فلدت و همکاران (۲۰۱۲)، موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) یافته‌های پژوهش حاضر را تایید کردند (۳۱، ۳۶، ۲۳). مدیریت نظارت و کنترل به‌عنوان 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 فرهنگ‌شناسی می‌باشد. موفقیت و مطلوبیت هر نظام منوط به وجود خواص و ویژگی‌های مطلوب در اجزای آن می‌باشد. اجزای 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 سوی ارزیابی از قضاوت و امتیازدهی براساس دیدگاه سلسله‌مراتبی (از بالا به پایین) به کمک، مشاوره و ارائه خدمات به ارزیابی‌شونده به‌منظور بهبود توانایی می‌باشد و در این حالت نظارت‌کنندگان به‌عنوان مربیان شناخته می‌شوند که به‌دنبال بهبود توانایی ارزیابی‌شوندگان هستند. این دیدگاه تعامل مؤثر در سازمان را فراهم می‌کند که این تعامل مؤثر به نوبه خود تحقق اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید. از طرف دیگر مقوله پیامدها با بار عاملی ۰/۶۷۰ دومین مقوله تاثیرگذار بر پدیده اخلاق حرفه‌ای در آزمون مدل پژوهش بود. از بین عامل‌های این مقوله عامل کاهش خسارت با بار عاملی ۰/۸۱۶ به‌عنوان مهم‌ترین که شامل کاهش وندالیسم و اوباشی‌گری (به‌ویژه بعد از برخی بازی‌ها)، تخریب ملزومات ورزشگاه‌ها و تخریب شخصیت افراد از جمله مهم‌ترین آنها بود. نتایج پژوهش حاضر در بعد پیامدها همسو با تحقیقات انجام‌شده از قبیل استین فلدت و همکاران (۲۰۱۲)، کنستانت و همکاران (۲۰۱۹)، کاو و همکاران (۲۰۱۷)، موسوی و سلیمی (۱۳۹۵)، عبداله‌پور (۱۳۹۶) است (۳۶، ۱۰، ۶، ۲۳، ۱). نهادهای فرهنگی و اجتماعی از جمله فدراسیون فوتبال و صدا و سیما به حمایت از اماکن ورزشی کشور به‌عنوان سرمایه ملی و بخشی از بیت‌المال 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 به‌وجود می‌آورد. تبلیغات نادرست رسانه‌ها، نبود بستر مناسب برای تخلیه هیجانات و احساسات جوانان و انباشته‌شدن این هیجانات در طول زمان از علل مهم رفتارهای پرخاشگرانه تماشاگران می‌داند.

به اهداف خود را داشته باشد. انتصاب افراد شایسته در جایگاه‌های مناسب با توانایی، تجارب و قابلیت‌های آنها در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی شود. مدیران برای موفقیت در تحولات محیطی به شایستگی‌های خاص مدیریتی نیازمند هستند. این شایستگی‌ها با کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود؛ بلکه این امر به توسعه همه‌جانبه در ابعاد مهارت‌های شخصیتی و حرفه‌ای و تحول در نگرش و رفتار مدیران در سازمان‌ها نیاز دارد. شفافیت یک عنصر در افزایش توسعه تلقی می‌شود که آثار و پیامدهای آن کاهش فساد، کاهش نابرابری‌ها، افزایش اعتماد عمومی و سلامت مکانیسم تخصیص منابع می‌باشد. شفافیت سازمانی باعث ایجاد اعتماد در هر سطحی از عملیات و ارتباطات می‌شود. به نظر می‌رسد اغلب آسیب‌های موجود در حوزه خصوصی‌سازی، ناشی از شیوه نامناسب اجرای قانون سیاست‌های کلی اصل ۴۴ است. می‌توان با تاکید بر ثبات در احکام قانون و پرهیز از هرگونه تغییر و اصلاح فرایندها، روش‌های اجرایی گذشته را، آسیب‌شناسی کرده و برپایه همین آسیب‌شناسی، مسیر درستی انتخاب کرد. اگر اولویت دولت در واگذاری‌ها، از صرف کسب درآمد و تامین بودجه، به واگذاری‌های صحیح در قالب توانمندسازی مطابق با قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، تغییر کند، مشکلات خصوصی‌سازی نیز رفع خواهد شد. وابستگی مالی گام آغازین عدم استقلال باشگاه‌هاست. به نظر می‌رسد مقوله‌های اصلاحات قانونی، به‌کارگیری اصول و مبانی مدیریت با رویکرد اقتصادی و درآمدزایی، نوسازی و توسعه زیرساخت‌های ورزشی و در نهایت تدوین برنامه راهبردی و توسعه‌ای به‌عنوان راهکارهای اساسی در توسعه مالی و درآمدزایی فدراسیون‌های ورزشی نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای دارند. با توجه به درآمدزایی و توسعه باشگاه‌ها و حمایت از آنها در جهت استقلال مالی باید مدنظر قرار گیرد، همچنین به تقویت واحد یا ایجاد سازمان اقتصادی و بازاریابی مستقل برای کشف راه‌های درآمدزایی و ارائه راهکاری مؤثر در باشگاه‌ها و ایجاد فضای رقابتی از سوی مسئولان ورزش کشور اهتمام شود.

همچنین الگوسازی با بار عاملی ۰/۷۲۱ که شامل گویه‌های جذب مربی، بازیکن و عوامل الگو شده، معرفی الگوهای موفق ورزشی دنیا، عدم توجه به الگوهای مذهبی، الگوبرداری (داخل و خارج)، الگوسازی و معرفی الگوهای اخلاقی (اسطوره‌های ورزشی)، ایجاد کاپ اخلاق در باشگاه‌ها و تهیه منشور اخلاقی در باشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین عامل‌های این گویه بودند که در اولویت بعدی اهمیت قرار داشت. یافته‌های تحقیق دود و همکاران (۲۰۱۸) و

فدراسیون تلاش‌های لازم را در این زمینه انجام نداده است؛ فدراسیون فوتبال فقط ادعای فرهنگ‌سازی در این رشته ورزشی را دارد، درحالی‌که هیچ‌گونه فعالیت مثبت و قابل توجهی در این زمینه انجام نداده است. شور و نشاط و هیجان جزو طبیعت رقابت و مسابقات قهرمانی است. مسئولان باید هیجان‌ات‌تماشایی را درک کنند و آن را ارزشمند بدانند تا فرصت استفاده درست از این هیجان‌ات به تهدید منجر نشود. طبیعت ورزش یک امر هیجان‌زا است. هیجان‌ات مخربی که تماشاچیان را بیش از هرچیز تحریک می‌کند به رفتار و برخورد بازیکنان و مسئولان ورزشی تیم‌ها بستگی دارد. بازی جوانمردانه، رفتار سنجیده و به دور از خشونت در حین بازی از سوی ورزشکاران، مهم‌ترین عامل در ایجاد آرامش و کاهش تنش‌ها و هیجان‌ات کاذب تماشاچیان است.

همچنین عامل تقویت وجهه اجتماعی فوتبال با بار عاملی ۰/۷۸۷ در اولویت‌های بعدی پیامدهای اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر بودند. نتایج در تحقیق حاضر با تحقیقات چوی (۲۰۱۸)، دود (۲۰۱۸)، رومند (۳۱) همسو بود (۷، ۱۴، ۳۱). 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 به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی، پرطرفدارترین مقوله اجتماعی است و از نگاه کارکردی دو وجه مثبت و منفی دارد. ورزش فوتبال به‌عنوان سوپاپ اطمینان برای تخلیه انرژی و هیجان‌ات و همچنین کنترل تنش‌ها و مخالفت‌های اجتماعی استفاده می‌کنند. رشته فوتبال به‌صورت یک پدیده مهم و فراگیر درآمده و همانند دیگر پدیده‌های اجتماعی به‌عنوان یک واقعیت اجتماعی در ساختار جامعه تأثیرگذار و تأثیرپذیر از مسائل و جریان‌ات سیاسی و اجتماعی می‌باشد.

همچنین مقوله علی با بار عاملی ۰/۶۴۲ در رده سوم اهمیت اخلاق حرفه‌ای باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر بود. عامل‌های دخالت سیاست در ورزش با بار عاملی ۰/۸۲۴ که شامل گویه‌های مداخلات غیر ورزشکاران در ورزش، عدم وجود شایسته‌سالاری، دخالت دولت در ورزش، عدم شفافیت در انتصابات، گمارش مدیران غیرورزشی، مسئله خصوصی‌سازی و وابستگی مالی باشگاه‌ها به دولت از جمله مهم‌ترین گویه‌ها در این عامل بود. نتایج پژوهش حاضر در مقوله شرایط علی همسو با تحقیقات انجام‌شده از قبیل دی وینگر (۲۰۱۶) چو (۲۰۱۸) سلیمی (۱۳۹۶) بود (۷، ۱۳، ۳۳). کارایی هر سازمان به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح منابع انسانی آن وابسته است و سازمانی موفق است که با استفاده از مدیران مجرب، توان دستیابی

و ارتقای اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران در محیط ورزش، ایجاد سیاست‌های تنبیهی برای ورزشکاران متخلف در عرصه‌الگوسازی، 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 درباره‌ویژگی‌های منحصر به فرد و ارزشی برخی ورزشکاران اخلاقی کشور.

همچنین ساختار سازمانی با بار عاملی ۰/۶۳ که شامل گویه‌های ساختار سازمانی نامناسب، عدم وجود فلسفه وجودی باشگاه، نتیجه‌گرایی بدون توجه به فرایند، عدم وجود چارچوب اخلاقی در باشگاه و تدوین و اجرای منشور اخلاقی باشگاه‌ها از جمله مهم‌ترین گویه‌های این عامل از اولویت بعدی اهمیت قرار داشت. نتایج این تحقیق با پژوهش‌هایی از قبیل موسوی و سلیمی (۱۳۹۵) و کنستانت (۲۰۲۰) همسو بود (۲۳، ۱۱). ساختار سازمانی یکی از عوامل موثر 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 مسئولیت‌های واحدهای سازمانی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها بوده. ساختار سازمانی مناسب می‌تواند باعث سرعت، دقت عمل و چابکی سازمان گردد. ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از عناصر سازمانی در کنار سایر عناصر مانند راهبردها، سیستم‌ها، سبک مدیریت و قابلیت سازمانی در راستای یک سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

سپاسگزاری

از همه اساتید و کارشناسانی که در تهیه این مقاله و در جمع‌آوری اطلاعات، نویسندگان مقاله را راهنمایی و همراهی کردند، کمال تشکر را داریم.

سلیمی (۱۳۹۶) یافته‌های تحقیق حاضر را تایید کرد (۱۴، ۳۳). ورزشکاران به‌عنوان ارکان مهم الگوسازی در سطح جامعه، نیازمند برخورداری از انگیزش مناسب برای انجام‌دادن و اجرای اهداف مدنظر از الگوسازی هستند. ایجاد سوابق اطاعتی درباره‌ورزشکاران و استفاده از تجارب و کارکردهای آنان در عرصه‌الگوسازی می‌تواند به بهبود وضعیت فرهنگ و ارزشی 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 اطلاعاتی در ارتباط با ورزشکاران اخلاقی و ارزشی کشور سبب می‌شود در مرحله اول، این بانک به‌عنوان داده‌ای مهم در برنامه‌ریزی استفاده شود. این موضوع می‌تواند میزان خطا در انتخاب ورزشکاران برای الگوسازی را کاهش دهد. از طرفی بانک اطلاعاتی می‌تواند به‌عنوان ابزاری نظارتی رفتارهای ورزشکاران را زیر نظر داشته باشد و اطلاعات مفیدی را در این حوزه ارائه دهد. استفاده از تبلیغات محیطی به‌منظور افزایش آگاهی از رفتارهای 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 درباره‌رفتار ورزشکاران در جامعه، ایجاد برخی سیاست‌های تشویقی به‌منظور 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 به‌منظور تدوین سیاست‌های رسانه‌ای در راستای توسعه و ترویج الگوسازی، بهبود

References

- Abdollahpour R. Consideration of Ethical Criterion in the Attitude of the Fans in Soccer Clubs Supervisor. Tabriz: University of Tabriz Faculty Graduation; 2018 (In 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 (In 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 (In 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. (In Persian).
- Khabiri M. A study on the difference between observance of ethical standards between sport workers and non-athletes. *Journal of Motion*. 2002;5-19. (In 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 (In Persian).
- Morris L, Wood G. A model of organizational ethics education. *European Business Review*. 2011.
- Mousavi F, Vashni A, Saedipoor 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 (In 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. (In 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 (In Persian).
- Salimi m. Providing Professional Ethics Development Model for Sport Organizations. *Ethics in science and Technology*. 2017;12:49-61 (In 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 (In 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, Onsmann 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 (In Persian).