



Article Type: Original

Identifying and Ranking Factors Affecting Organizational Virtue with the Aim of Reducing Social Harms in Iranian Professional Football Teams

Mozhgan Karimi¹, Mahdi Esfahani*², Javad Mohammadkhani³, Kazem Cheragh Birjandi⁴

1. Department of physical Education and Sports Sciences, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Faculty of Sport and Health Sciences, Imam Reza International University, Khorasan Razavi, Mashhad, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
4. Associate Professor, Department of Physical Education and sport sciences, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Received: 13/07/2025, **Revised:** 30/08/2025, **Accepted:** 01/09/2025

* Corresponding Author: Mahdi Esfahani, E-mail: Mahdi.esfahani@imamreza.ac.ir

How to Cite: Karimi, M., Esfahani, M., Mohammadkhani, J. Cheragh Birjandi, K. (2026). Identifying and Ranking Factors Affecting Organizational Virtue with the Aim of Reducing Social Harms in Iranian Professional Football Teams. Sport Psychology Studies, 15(57), 50-75. In Persian

Extended Abstract

Background and Purpose

There are challenges in sports that target cultural and social values and cannot be easily ignored. This issue encompasses the fading of moral virtues and the rise of social harms among the entire large sports community, which includes athletes, coaches, referees, spectators, the mass media, and club managers. Considering the above, it can be said that identifying organizational virtue and its factors among athletes can have a significant impact on the field of professional sports in the country (football). By

identifying these factors, it can be shown whether these factors are effective in reducing social harms and whether organizational virtue and moral virtues can be disseminated as a way to improve the social capital of professional sports in the country. Therefore, the purpose of the present study was to identify and rank the factors effective in organizational virtue with the aim of reducing social harms in professional football teams in the country.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Materials and Methods

The present study is an exploratory study in terms of its purpose, and is applied and mixed (qualitative-quantitative) in nature. The statistical population of the qualitative part consisted of sports instructors and cultural-social deputies of sports clubs and the football federation. Participants were selected purposively (22 people) and conveniently, and their opinions were sought. When theoretical saturation was reached, the interviews were terminated. The statistical population of the quantitative part included 6 Premier League clubs (Foulad, Persepolis, Esteghlal, Zob Ahan, Sepahan, and Tractor), and the Cochran formula was used to determine the sample size. The quantitative data collection tool was a researcher-made organizational virtue questionnaire extracted from the qualitative part (including 4 dimensions of individual-behavioral factors, contextual/environmental factors, organizational factors, and managerial-leadership factors and 82 items). Also, a researcher-made questionnaire on reducing social harms including 10 items was used in this study. The questionnaires were designed based on a five-point Likert scale, from strongly disagree (1) to strongly agree (5). To ensure the validity of the questionnaires, face, content, and construct validity were used. Cronbach's alpha value for the organizational virtue questionnaire was 0.70, and for sports citizenship behavior was 0.81. In this study, Smart PLS 3 and SPSS v20 software were used.

Findings

The results of the analysis and interpretation of the expert interviews showed that the factors affecting organizational virtue in the country's professional sports teams include four dimensions (individual-behavioral

factors, contextual/environmental factors, organizational factors, and managerial-leadership factors), 13 components (ethical and psychological virtues, organizational-sports citizenship behavior/psychological capital, media, role models/peers, family system, supervisory leaders, organizational justice, education, organizational culture, organizational structure, transformational leadership, and participatory management), and 82 items. In Table 4, the main factors of organizational virtue are ranked based on the average rank obtained. The average rank for each of the variables identified by the experts is specified, and the component with the highest average rank is assigned the first priority. According to the table and chart below, organizational factors with an average rank of 3.71 have the first priority, individual-behavioral factors with an average rank of 3.44 have the second priority, contextual/environmental factors with an average rank of 2.93 have the third priority, and managerial-leadership factors with an average rank of 1.98 have the last priority. Therefore, considering the path coefficient between organizational virtue factors affecting the attitude towards social harms, it is equal to -0.546, which is a negative value. The absolute value of the t-statistic (t) is equal to 2.704, which is greater than 1.96. Therefore, with 95% confidence, it can be concluded that this path coefficient is significant at the 0.05 error level, and the existence of a significant and inverse (negative) relationship between factors affecting organizational virtue and social harms is confirmed, and it can be said that

factors affecting organizational virtue are effective in reducing social harms.

Conclusion

In general, it should be stated that in order to promote organizational virtue in professional football athletes in the country, sports organizations must first play their role in raising moral virtues among athletes and provide the necessary training to coaches and athletes. In this regard, in addition to building a strong culture through the media, senior sports managers must have the necessary supervision and sensitivity in this regard. Next, individual factors of athletes must be considered, and honesty, empathy, selflessness, heroic character, and tolerance of hardships must be part of the rules for them and institutionalized in them. In general, it can be said that the existence of a model of organizational virtue and moral management, provided that it is derived from the national culture and the rich culture prevailing in the country's sports, and is also implemented by observing the stated priorities, can be effective in institutionalizing moral values and virtues and prevent the consequences of social harms in sports and the lack of

observance of ethical principles in the country's professional football. Based on the results of the present study, it can be stated that the country's professional sports officials and managers in the country's football federation and clubs can, according to the results of the present study, apply organizational virtue factors in various ways, such as social skills meetings and workshops, developing moral virtues, and developing the identity status of athletes in football teams. In addition to promoting and developing moral and behavioral virtues in athletes, they can indirectly take steps to reduce social harms and be able to guide professional football at a high moral and behavioral level and reduce and combat social harms.

Key Words: Organizational Virtue, Social Harms, Football League.

Conflict of Interest

According to the authors, this article has no conflict of interest.

Acknowledgments

All participants who participated in the implementation of this study are appreciated.



نوع مقاله: پژوهشی اصیل

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر در فضیلت سازمانی با هدف کاهش آسیب‌های اجتماعی در تیم‌های حرفه‌ای فوتبال کشور

مژگان کریمی^۱، مهدی اصفهانی^{۲*}، جواد محمد خانی^۳، کاظم چراغ بیرجندی^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، خراسان رضوی، مشهد، ایران.

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۴. دانشیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۲، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۷/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۹

Corresponding Author: Mahdi Esfahani, E-mail: Mahdi.esfahani@imamreza.ac.ir

How to Cite: Karimi, M., Esfahani, M., Mohammadkhani, J. Cheragh Birjandi, K. (2026). Identifying and Ranking Factors Affecting Organizational Virtue with the Aim of Reducing Social Harms in Professional Football Teams in the Country. Sport Psychology Studies, 15(57), 50-78. In Persian

چکیده

هدف: محیط ورزش، محل بروز رفتارهایی است که برای ورزشکاران، سازمان‌های ورزشی و جامعه دارای پیامدهای مهمی است. هدف از این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر در فضیلت سازمانی با هدف کاهش آسیب‌های اجتماعی در تیم‌های حرفه‌ای فوتبال کشور بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی است. جامعه آماری بخش کیفی اساتید ورزشی و معاونین فرهنگی-اجتماعی باشگاه‌های ورزشی و فدراسیون فوتبال و در بخش کمی شامل ۶ باشگاه لیگ برتری بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات کمی پرسشنامه فضیلت سازمانی محقق‌ساخته و استخراجی از بخش کیفی و پرسشنامه محقق‌ساخته کاهش آسیب‌های اجتماعی بود. در این پژوهش نرم افزار smart pls3 و spss-20 مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: عوامل فضیلت سازمانی شناسایی و رتبه‌بندی شدند که عوامل سازمانی اولویت اول، عوامل موثر فردی-رفتاری اولویت دوم، عوامل زمینه‌ای/محیطی اولویت سوم و عوامل مدیریتی-رهبری اولویت آخر را در کاهش آسیب‌های اجتماعی ورزشکاران حرفه‌ای فوتبال کشور داشتند و وجود رابطه‌ی معنادار و منفی بین عوامل موثر بر فضیلت سازمانی و آسیب‌های اجتماعی تایید می‌شود و می‌توان گفت عوامل موثر بر فضیلت سازمانی بر کاهش آسیب‌های اجتماعی موثر است. **نتیجه‌گیری:** نتیجه‌گیری می‌شود وجود الگوی فضیلت سازمانی و ترویج فضائل اخلاقی برگرفته از فرهنگ ملی و فرهنگ غنی حاکم در ورزش کشور، می‌تواند در نهادینه سازی ارزش‌ها و فضائل اخلاقی بازیکنان اثرگذار باشد و از بروز پیامدهای منفی ناشی از آسیب‌های اجتماعی موجود در ورزش و عدم رعایت اصول اخلاقی در فوتبال حرفه‌ای کشور جلوگیری نماید.

کلید واژه‌ها: فضیلت سازمانی، آسیب‌های اجتماعی، لیگ فوتبال.



مقدمه

فوتبال حرفه‌ای به عنوان پرطرفدارترین ورزش جهان، علاوه بر ابعاد سرگرمی و اقتصادی، نقش مهمی در بازتولید ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ایفا می‌کند (گیلیانوتی^۱، ۲۰۱۵). با این حال، تجربه لیگ‌های حرفه‌ای در بسیاری از کشورها نشان داده است که این حوزه همواره در معرض آسیب‌های اجتماعی متنوعی همچون دوپینگ، فساد مالی و اخلاقی، فحشا، تبانی و بی‌اخلاقی ورزشی قرار دارد (آندرف^۲، ۲۰۲۰). این آسیب‌ها نه تنها سلامت و اعتبار ورزشکاران و باشگاه‌ها را تهدید می‌کنند، بلکه با توجه به گستره نفوذ فوتبال در جامعه، پیامدهای منفی آن به سطح وسیع‌تری از روابط اجتماعی و فرهنگی نیز سرایت می‌یابد. باوجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی و کاهش آسیب‌های اجتماعی در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی به ویژه تیم‌های فوتبال حرفه‌ای کشور، مفهوم فضیلت محوری در این سازمان‌ها به شدت رنگ باخته و یا به فراموشی سپرده شده است (کارگر و همکاران، ۲۰۱۸). به این معنی که در شرایط کنونی رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در ورزش کشور به ویژه لیگ حرفه‌ای فوتبال به وجود آورده است. همانند بیشتر کشورها، در کشور ما نیز فوتبال رابج‌ترین و پرطرفدارترین ورزش است و در مقایسه با تمامی رشته‌ها، بیشترین تعداد ورزشکار و تماشاگر را به خود اختصاص داده است. فوتبال و به ویژه بالاترین سطوح آن یعنی لیگ برتر و لیگ آزادگان، که هفته‌ها مخاطبان وسیعی را مجذوب خود می‌کنند، الگوهای زیادی را برای جوانان پدید آورده‌اند. الگوهایی که از طریق آنها جوانان سعی دارند با همسان‌سازی، رفتار خود را به هویت الگوی منتخب خود نزدیک کنند (قاسمی، ۲۰۱۷). به تبع جو حاکم بر فوتبال جهان و فساد اخلاقی و مالی موجود در آن، در فضای کنونی فوتبال ایران نیز وجود مسائلی همچون: تبانی، رشاء و ارتشاء، دوپینگ، شرط بندی‌های غیرمجاز، جعل و استفاده از سند مجعول، تصدیق نامه‌های خلاف واقع، فرار

مالیاتی، مصرف الکل و روابط نامشروع، مصرف مواد مخدر، رواج خرافه‌گرایی از جمله سحر و جادو، تحصیل مال از طریق نامشروع و نقض آشکار قوانین و مقررات و قراردادهای غیرواقعی به چشم می‌خورد. معضلات اخلاقی که با توجه به انعکاس اجتماعی آن از طریق رسانه‌ها و جراید، موج منفی عظیمی در جامعه ایجاد نموده است (گرجی مرغملکی و همکاران، ۲۰۲۳). برنامه‌های متعدد مبتنی بر شواهد در حوزه سلامت اجتماعی و عمومی در زمینه باشگاه‌های حرفه‌ای فوتبال تدوین شده‌اند (گرج^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). برنامه‌های سلامت روانشناختی می‌توانند تعامل اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تاب‌آوری و اعتماد به نفس را افزایش دهند (لیولیان^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). با این حال، با گسترش برنامه‌ها، درک ظرفیت شاخص‌های اجتماعی در ارائه برنامه‌های بهداشت اجتماعی و عمومی در محیط باشگاه‌های ورزشی حرفه‌ای (فوتبال) اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (ماکلین^۵ و همکاران، ۲۰۲۵). یکی از مفاهیمی که در چند سال اخیر با هدف بهبود آسیب‌های اجتماعی مورد توجه محققان قرار گرفته است فضیلت سازمانی است. فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی و روانشناختی دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود فضائل اخلاقی و اجتماعی می‌شود (حیدری و همکاران، ۲۰۲۲).

از منظر جامعه‌شناسی ورزش نیز هنگامی که باشگاه‌های فوتبال در سیاست‌ها، ساختارها و فرهنگ سازمانی خود بر فضیلت‌ها تأکید می‌کنند، بازیکنان به ارزش‌های اخلاقی پایبندتر می‌شوند، حس تعلق و مسئولیت اجتماعی در آنان تقویت می‌گردد و احتمال گرایش آنان به رفتارهایی چون دوپینگ یا فساد کاهش می‌یابد. افزون بر این، چنین رویکردی می‌تواند با الگوسازی مثبت در میان هواداران و جامعه، نقش بازدارنده‌ای در گسترش آسیب‌های اجتماعی ایفا کند

³ George

⁴ Llewellyn

⁵ Maclean

¹ Giulianotti

² Andreff

معنا کرده‌اند (اوزن^۵، ۲۰۱۸). اخلاق به عنوان زیربنای اساسی در رفتار فردی و اجتماعی، نقشی بنیادین در نظم، امنیت و سلامت روانی و اجتماعی جوامع ایفا می‌کند. ضعف در تربیت اخلاقی و نهادینه نشدن ارزش‌های انسانی در لایه‌های مختلف اجتماع، یکی از عوامل اصلی شکل‌گیری و گسترش آسیب‌های اجتماعی به شمار می‌رود (خلیلی، ۲۰۲۴). با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و همچنین این موضوع که بازی گردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌های ورزشی می‌باشند؛ انتظار می‌رود که مبحث فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در ورزش به ویژه در حوزه سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی بسیار مورد تأکید باشد (سلیمی، ۲۰۱۷). در همین راستا نتایج پژوهش خداوردی‌زاده (۲۰۲۱) نشان داد سازمان‌های فوتبالی می‌توانند در پیشگیری از آسیب‌های حرکتی ورزشکاران نقش اساسی داشته باشند، اما به آسیب‌های اجتماعی و اخلاقی توجهی نکرد. شریفی و همکاران (۲۰۲۰) اثر ورزش بر کاهش انحرافات اجتماعی دانش‌آموزان را بررسی کردند، ولی نگاه آن‌ها صرفاً رفتاری و فردی بود و از عوامل سازمانی و ساختاری مانند فضیلت سازمانی غفلت شد. همچنین قبادی یگانه و همکاران (۲۰۱۷) تأثیر ابعاد فضیلت سازمانی را تنها بر خوشنمایی سازمان‌های ورزشی سنجیدند و ارتباط آن با پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی ورزشکاران را در نظر نگرفتند. همچنین ماکلین و همکاران (۲۰۲۵) بر مزایای اجتماعی برنامه‌های سلامت اجتماعی باشگاه‌های فوتبال تأکید کردند، اما این یافته‌ها در چارچوب فضیلت‌های سازمانی تبیین نشد. ریواری و هیکینن^۶ (۲۰۲۴) فرهنگ سازمانی اخلاقی در ورزش فنلاند را اخلاقی ارزیابی کردند، اما تفاوت‌های فرهنگی و مدیریتی سبب می‌شود نتایج آن‌ها به طور کامل در ایران قابل تعمیم نباشد. همچنین مطالعه اینو^۷ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد سازمان‌های ورزشی در واکنش به بحران‌ها نقش

(کانستند^۱، ۲۰۱۹). از این رو، بررسی پیوند میان کاهش آسیب‌های اجتماعی در فوتبال حرفه‌ای و عوامل فضیلت سازمانی، نه تنها از منظر نظری واجد اهمیت است، بلکه می‌تواند راهکارهایی کاربردی برای مدیران ورزشی و سیاست‌گذاران فراهم سازد تا با نهادینه‌سازی ارزش‌ها و فضیلت‌ها در سازمان‌های ورزشی، زمینه ارتقای سلامت فردی، اجتماعی و فرهنگی را فراهم آورند. فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است. مطالعه در این حوزه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می‌شود. مفهوم فضیلت سازمانی یکی از مهم‌ترین و قابل‌اندازه‌گیری‌ترین بخش‌های پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا می‌باشد. امروزه پژوهشگران بسیاری بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب و کار تأکید می‌نمایند (زین‌آبادی و همکاران، ۲۰۱۹). طبق نظر کامرون^۲ و همکاران (۲۰۰۴) فضیلت اشاره به دستیابی به بالاترین آرمان در حالات انسانی دارد. نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیان‌کننده آن است که سازمان توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت‌محور در اعضای خود را داراست. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان‌ها اشاره دارد و آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شوند (رگو^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). در جوامع از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر شهروندی خوب یاد می‌شود، با این‌طور که می‌تواند زمینه ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی باشد که برای اطمینان از وجود بقا در جامعه ضروری‌اند (برایت^۴ و همکاران، ۲۰۰۶) از این رو فضیلت را نهادینه کردن (درونی‌سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی

¹ Constandt

² Cameron

³ Rego

⁴ Bright

⁵ Ozen

⁶ Riivari & Heikkinen

⁷ Inoue

راهی برای بهبود سرمایه اجتماعی ورزش حرفه‌ای کشور اشاعه داد یا خیر؟ لذا هدف از پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر در فضیلت سازمانی با هدف کاهش آسیب‌های اجتماعی در تیم‌های حرفه‌ای فوتبال کشور بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی است. جامعه آماری بخش کیفی اساتید ورزشی و معاونین فرهنگی-اجتماعی باشگاه‌های ورزشی و فدراسیون فوتبال بودند. مشارکت‌کنندگان ۲۲ نفر به روش گلوله برفی انتخاب و نظرخواهی شدند. فرایند مصاحبه ادامه پیدا کرد به گونه‌ای که دیگر به یافته‌های مصاحبه چیزی اضافه نمی‌شد به عبارتی پاسخ‌های مطرح شده تکرار می‌شدند. در اصطلاح نمونه‌گیری نظری مقوله‌ها به اشباع نظری رسیده بودند. در واقع ابزار مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. بلافاصله پس از مصاحبه، تحلیل و کدگذاری اولیه، انجام شد. بعد از هر مصاحبه از مشارکت‌کننده درخواست می‌شد افرادی را که دارای پتانسیل اجتماعی مناسب با پژوهش را دارند، معرفی نمایند. پس از تحلیل داده‌ها تعیین می‌شد که با کدام یک از افراد معرفی شده مصاحبه شود، و فرایند مصاحبه به صورت گلوله برفی ادامه پیدا کرد. داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح سیستماتیک نظری داده‌بنیادی استراس و کوربین تحلیل شدند. مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کد گذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی (گزینشی) انجام شد. برای حصول اطمینان از روایی ابزار در بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقت بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر

اجتماعی مهمی ایفا می‌کنند، اما نقش فضیلت سازمانی در این فرآیند نادیده گرفته شد. مرور پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اگرچه در مطالعات داخلی و خارجی به موضوعاتی پیرامون مسئولیت اجتماعی و اخلاق ورزشی پرداخته شده است، اما نقش فضیلت سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی در ورزش حرفه‌ای کمتر مورد توجه قرار گرفته است. ضمناً با رتبه‌بندی عوامل شناسایی شده در نقش فضیلت سازمانی می‌تواند باعث شود تا عوامل با تاثیر بیشتر مورد توجه و تمرکز بالاتری در جهت کاهش آسیب‌های اجتماعی قرار بگیرد.

بروز آسیب‌های اجتماعی در فوتبال حرفه‌ای کشور را می‌توان در ارتباط مستقیم با ضعف فضیلت سازمانی و فقدان نهادهای ساز فضا اخلاقی در باشگاه‌ها و میان بازیکنان تبیین کرد. به‌طور مشخص، دوپینگ اغلب ناشی از غلبه فرهنگ پیروزی به هر قیمت و بی‌توجهی سازمان‌ها به ارزش‌هایی چون صداقت، مسئولیت‌پذیری و منش پهلوانی است. پدیده‌هایی مانند فحشا و روابط نامشروع را نیز می‌توان به نبود نظارت اخلاقی، ضعف آموزش ارزش‌های فردی و کم‌رنگ بودن فرهنگ عفاف و سلامت در محیط‌های ورزشی نسبت داد. فساد مالی و تبانی در فوتبال، ریشه در غیاب عدالت سازمانی، شفافیت و پاسخگویی مدیریتی دارد؛ عواملی که بخشی از مؤلفه‌های کلیدی فضیلت سازمانی هستند. همچنین، بی‌اخلاقی‌های رفتاری از جمله بی‌احترامی، خشونت و بداخلاقی در زمین بازی عمده‌تاً محصول عدم آموزش نظام‌مند ارزش‌هایی چون احترام، همدلی و بازی جوانمردانه به بازیکنان است. به بیان دیگر، زمانی که باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی فاقد راهبردهای نظارتی مؤثر، نظام آموزشی اخلاقی و فرهنگ سازمانی مبتنی بر فضیلت باشند، زمینه برای گسترش انواع آسیب‌های اجتماعی در میان بازیکنان فراهم می‌شود. با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت شناسایی فضیلت سازمانی و عوامل آن در بین ورزشکاران می‌تواند در حوزه فوتبال حرفه‌ای کشور تاثیر بسزایی داشته باشد و با شناسایی این عوامل نشان داد که آیا این عوامل بر کاهش آسیب‌های اجتماعی اثرگذار هستند و می‌توان فضیلت سازمان و فضائل اخلاقی را

دست آمد که بیانگر قابل قبول بودن آن است. در تحلیل داده-های کیفی از نرم افزار Atlas/Ti8 استفاده شد.

کدام از مصاحبه ها با هم مقایسه شدند. در این پژوهش ضریب پایایی بین کدگذاری‌های انجام شده ۷۶/۹ درصد به

جدول ۱- آمار جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان مرحله کیفی پژوهش

سمت	تعداد
استاد دانشگاه	۱۵
معاونین فرهنگی اجتماعی باشگاه های ورزشی	۶
معاون فرهنگی اجتماعی فدراسیون فوتبال	۱
مجموع	۲۲

سرپرست از هر تیم، به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد. بنابراین در این پژوهش حجم جامعه ۲۰۴ نفر می باشد. در پژوهش حاضر، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده گردید.

$$d = 0.05 \text{ (میزان خطا)}$$

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(204)(0.05)^2}} \cong 134$$

بنابراین حجم نمونه در این پژوهش برابر با ۱۳۴ نفر بود که به روش نمونه گیری طبقه ای به شرح جدول زیر انتخاب شد.

جامعه آماری در بخش کمی شامل ۶ باشگاه منتخب لیگ برتری (فولاد، پرسپولیس، استقلال، ذوب آهن، سپاهان و تراکتور) نیم فصل دوم در سال ۱۴۰۲ بود. تعداد ۲۴ بازیکن و تعداد ۷ پرسنل (مربی، سرمربی، تغذیه، پزشک و...) از هر تیم و همچنین مدیر عامل، معاون فرهنگی، معاون ورزشی و

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{z^2 pq}{Nd^2}}$$

که در آن:

$$N = 204 \text{ (کل حجم جامعه آماری)}$$

$$Z = 1/96 \text{ (عدد مربوط به خطای نوع اول از جدول نرمال)}$$

$$pq = (0.5)(0.5) \text{ (واریانس نمونه)}$$

جدول ۲- حجم نمونه مرحله کمی

زیرمجموعه های جامعه	حجم جامعه	حجم نمونه
بازیکنان	۱۴۴	۹۵
پرسنل	۴۲	۲۷
مدیر و معاون	۱۸	۱۲
مجموع	۲۰۴	۱۳۴

تحلیل و رتبه بندی عوامل تفسیر شده اند، پرسشنامه فضیلت سازمانی شامل ۴ بعد عوامل موثر فردی- رفتاری، عوامل زمینه ای/ محیطی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی- رهبری و ۸۲ گویه و همچنین پرسشنامه محقق ساخته کاهش آسیب های اجتماعی شامل ۱۰ گویه در این پژوهش مورد استفاده

هدف از تحلیل داده های کیفی کاوش مقوله ها، سازه ها، مفاهیم و ابعاد مشترک، کشف روابط بین این سازه ها، ساخت مدل نظری فرضی، و ایجاد مبنایی برای طراحی گویه های پرسشنامه در بخش کمی بود. یافته های کیفی مبنای ساخت پرسشنامه کمی بوده و در نهایت با نرم افزار smart pls3

از روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری و محتوایی و سازه استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فضیلت سازمانی ۰/۷۰ و کاهش آسیب‌های اجتماعی ۰/۸ بود. در این پژوهش نرم افزار smart pls3 و spss-v20 مورد استفاده قرار گرفت.

قرار گرفت. پرسشنامه‌ها بر پایه طیف پنج درجه ای لیکرت، از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی شدند. لازم بذکر است از نرم افزار google docs برای ساخت پرسشنامه الکترونیکی و جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد و لینک پرسشنامه به صورت مجازی برای افراد نمونه ارسال شد و افراد با رضایت آگاهانه به سوالات پاسخ دادند. جهت اطمینان

نتایج

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تائیدی پرسشنامه‌های محقق ساخته در جداول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تائیدی متغیرها در پرسشنامه محقق ساخته

سازه	مولفه	آماره t	بار عاملی
عوامل فردی- رفتاری	فضائل اخلاقی (اخلاقیات، هوش معنوی، معنویت در محیط کار)	۲/۶۲	۰/۴۲
	سرمایه روانشناختی (روانشناسی مثبت گرا/ هوش هیجانی/عاطفی)/ سلامت اخلاقی)	۵/۲۶	۰/۴۳
	رفتار شهروندی سازمانی- ورزشی/ سرمایه روانشناختی (رفتارهای مثبت گرا)	۱۳/۴۶	۰/۴۳
عوامل زمینه‌ای (محیطی)	فضائل اخلاقی (اخلاقیات، هوش معنوی، معنویت در محیط کار)	۹/۲۱	۰/۷۸
	رسانه‌ها	۹/۷۷	۰/۸۱
	الگوسازی/ پیشکسوتان	۸/۱۷	۰/۵۵
عوامل سازمانی	نظام خانواده	۹/۲۴	۰/۴۸
	راهبرهای نظارتی	۹/۱۰	۰/۵۶
	عدالت سازمانی	۸/۴۸	۰/۷۷
عوامل مدیریتی رهبری	آموزش	۸/۱۰	۰/۸۱
	فرهنگ سازمانی	۷/۰۴	۰/۵۹
	ساختار سازمانی	۱۲/۴۹	۰/۵۷
مدیریت مشارکتی	رهبری تحول آفرین	۱۰/۷۵	۰/۸۴
	مدیریت مشارکتی	۱۳/۹۵	۰/۵۸

استفاده از این سوالات اعتماد نمود. همچنین برای تایید روایی ابزار اندازه‌گیری در نرم افزار اسمارت پی ال اس، علاوه بر روایی سازه از شاخص اعتبار همگرایی نیز استفاده می‌شود.

بر اساس نتایج جدول فوق مشخص می‌شود که مقادیر بارهای عاملی تمام گویه‌های مربوط به سازه‌های مورد مطالعه از ۰/۴، بیشتر می‌باشند و از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های خود برخوردار هستند بطوریکه می‌توان به نتایج بدست آمده با

جدول ۴- نتایج اعتبار همگرایی پرسشنامه محقق ساخته

AVE	مولفه‌های هر سازه
-----	-------------------

۰/۵۶	فضائل اخلاقی (اخلاقیات، هوش معنوی، معنویت در محیط کار)
۰/۵۹	سرمایه روانشناختی (روانشناسی مثبت گرا/ هوش هیجانی/عاطفی) // سلامت اخلاقی)
۰/۵۲	رفتار شهروندی سازمانی- ورزشی / سرمایه روانشناختی (رفتارهای مثبت گرا)
۰/۵۸	رسانه ها
۰/۵۵	الگوسازی / پیشکسوتان
۰/۶۲	نظام خانواده
۰/۶۳	راهبرهای نظارتی
۰/۵۸	عدالت سازمانی
۰/۶۷	آموزش
۰/۶۶	فرهنگ سازمانی
۰/۵۳	ساختار سازمانی
۰/۵۷	رهبری تحول آفرین
۰/۵۴	مدیریت مشارکتی

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر دارای همبستگی زیادی هستند بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه گیری مطلوب می‌باشد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه نگرش به آسیب‌های اجتماعی در ورزش در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه نگرش به آسیب‌های اجتماعی در ورزش

گویه	آماره t	بار عاملی
اگر نیاز باشد اشکالی نمی بینم که از داروهای غیرمجاز بمنظور افزایش عملکرد استفاده کنم	۲۶/۶۱	۰/۸۵
برای پیروزی در مسابقات اثر فشار مربیان و جامعه، دست به هر کاری از جمله استفاده از داروهای غیرمجاز می زنم	۲۴/۵۰	۰/۶۹
اگر از عواقب آن نمی ترسیدم برای رسیدن به خواسته هایم دست به تبانی با تیم مقابل یا بنگاههای شرط بندی می زنم	۲۵/۲۸	۰/۸۱
خشونت در بازی را جزئی از بازی می دانم و از انجام آن ابایی ندارم	۲۴/۷۹	۰/۸۷
ممکن است در موقعیتی قرار بگیرم که نتوانم در برابر مصرف مواد مخدر مقاومت کنم	۲۳/۲۵	۰/۸۴
ترجیح می دهم برای برنده شدن تمامی کدهای اخلاقی تیم را زیر پا بگذارم	۲۵/۸۷	۰/۹۸
برای بردن (پیروزی) هر کاری می کنم و یا بعبارتی به اصطلاح "بردن تحت هر شرایطی معتقدم"	۲۱/۶۶	۰/۹۹
مصرف مواد مخدر و داروهای غیرمجاز را راهی برای غلبه بر مشکلات روحی و روانی می دانم	۱۹/۰۵	۰/۷۱
به سادگی در هر موقعیتی میل به پرخاشگری پیدا می کنم	۱۵/۰۰	۰/۶۷
برای غلبه بر آسیب های ورزشی و برگشت سریع به مسابقات می توان از مواد نیرو زا غیرمجاز و مواد مخدر به عنوان مسکن استفاده نمود.	۳/۷۴	۰/۴۵

بر اساس نتایج جدول فوق مشخص می‌شود که مقادیر بارهای عاملی تمام گویه‌های مربوط به سازه‌های مورد مطالعه از ۰/۴، بیشتر می‌باشند و از اهمیت لازم برای اندازه گیری سازه‌های خود برخوردار هستند بطوریکه می‌توان به نتایج بدست آمده با استفاده از این سوالات اعتماد نمود.

جدول ۶- نتایج اعتبار همگرایی پرسشنامه نگرش به آسیب‌های اجتماعی در ورزش

سازه	AVE
نگرش به آسیب‌های اجتماعی در ورزش	۰/۶۴

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که روایی در جدول زیر خلاصه نتایج بدست آمده از کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه در مورد عوامل موثر بر فضیلت سازمانی در تیم‌های فوتبال حرفه‌ای کشور مشخص شده است.

جدول ۷- کدگذاری داده‌های محتوای مصاحبه در مورد عوامل موثر بر فضیلت سازمانی

کد انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز	کد مصاحبه شوندگان
عوامل موثر فردی - رفتاری	فضائل اخلاقی (اخلاقیات، هوش معنوی، معنویت در محیط کار)	توکل و ایمان به خدا، بصیرت دینی و مسئولیت پذیری حرفه ای مدیران، مربیان و ورزشکاران تیم های ورزشی بر توسعه فضیلت گرایی موثر است	I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22
		برخورداری مدیران ، مربیان و ورزشکاران تیم های ورزشی از هوش معنوی و وجدان کاری بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22
		پرداختن و اهمیت دادن و تقویت باورها، اعتقادات و ارزش های مذهبی مدیر، مربی و ورزشکار بر توسعه اخلاق فضیلت گرایی در سازمان ها و تیم های ورزشی موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22
		وجود معنویت در محیط کار و هوش معنوی در ورزشکاران ، مدیران و مربیان باعث می شود که آنها تفکر و نگرش فراتر از جهان مادیات و حس تعلق به نیروهای ماورایی داشته و بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22
		وجود معنویت در محیط کار و هوش معنوی در ورزشکاران ، مدیران و مربیان منجر به علاقه به زندگی، عشق به کار ، خدمت به هموع ، ایجاد آرامش شده و بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22, I23, I24, I25, I26, I27, I22
		ارتقای معنویت در محیط کار و هوش معنوی در ورزشکاران به دلیل پیوندش با معنا، ارزش و پرورش تخیل می تواند به ورزشکاران توان تغییر و تحول داده و بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22
		وجود عنصر معنویت در محیط کار منجر به فهم عمیق از خود، هدف و معنای کار و رابطه بین آنها داشته که می تواند بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,
		برخورداری مربیان و بازیکنان تیم از علاقه مندی و ذهنیت مثبت به حرفه و محتوای آن بر تقویت فضیلت سازمانی موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,
		برخورداری مربیان و ورزشکاران از ویژگی های شخصیتی برونگرایی ، قاطعیت ، جرات ورزی و وظیفه شناسی بر تقویت فضیلت در سازمان موثر است.	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,
		باور و یقین مدیران، مربیان و ورزشکاران تیم های ورزشی به توانایی انجام کار که متاثر از قدرت ، توان و نیروی درونی "اعتماد به نفس" است بر تقویت فضائل اخلاقی در تیم	I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20,

I21, I22,	موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	تقویت حس آرامش در زمان هایی که فشار کاری و استرس زیاد وجود دارد، شناخت نقاط قوت و ضعف خود، کنترل احساسات و منطقی بودن و همدلی در ورزشکاران بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	رواج اعمالی مانند مراقب همدیگر بودن، نگران هم بودن ، همدردی در سازمان بر توسعه فضائل سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	رواج صداقت ، اعتماد و درستکاری در سازمان و بخشیدن اشتباه های دیگران بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, , I22,	انجام امور فراتر از الزامات سازمانی و فعالیتهای داوطلبانه و خیرخواهانه بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	وجود همدلی، عشق ، اراده ، تحمل در برابر سختی ها، سلامت، شادابی، انعطاف پذیری و تاب آوری در برابر دشواری ها در سازمان (باشگاه، تیم) بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	وجود معنویت در سازمان های (باشگاه ها، تیم ها) ورزشی سبک زندگی کارکنان را اعتلاء بخشیده و رفتارهای آسیب زا را کاهش می دهد که بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	گرامی داشت اسوه های اخلاقی ، سازمان (باشگاه ، تیم) احیای سوگندهای اخلاقی ، تدوین مرامنامه های اخلاقی و تکریم شخصیت قهرمانان ورزشی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	تقویت معانی اخلاقی در باشگاه ه و تیم های ورزشی یا برگزاری دوره های آموزشی اخلاق ورزشی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	نهادینه کردن ویژگی هایی از قبیل قاطعیت، رفتار عادلانه، امانتداری، گذشت در قالب رفتارهای اخلاقی در سازمان های (تیم های) ورزشی منجر به توسعه فضیلت سازمانی می شود.		
I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	از بین بردن حاکمیت دیدگاه های مادی به ورزش چون نتیجه گرایی صرف عقد قراردادهای کلان با ورزشکاران ، رقابت باشگاه ها در جذب بازیکنان شاخص از نظر فنی		

	بدون توجه به قابلیت های اخلاقی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	تدوین و اعمال قوانین و دستور العمل های قاطع در مبارزه با فساد در ورزش بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	پایبندی ورزشکاران به ارزش ها و سنت های ملی-مذهبی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	اعتقاد به بازی جوانمردانه و منصفانه و میل مداختن به جاه طلبی در ورزش بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22, , I22,	پرهیز از مصرف مواد نیروزا، تبانی، دریافت رشوه، شرط بندی های غیراخلاقی در ورزش بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	کنترل خشم و پرهیز از خشونت ، دوری جستن از باند بازی و سیاسی بازی، حسادت نسبت به هم تیمی ها و همکاران ، پرهیز از حق کشی، کم کاری، چاپلوسی و اجتناب از خراب کاری در توسعه فضیلت در تیم ها و باشگاه های ورزشی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	اهمیت دادن و تقویت نگرش مثبت نسبت به معیارهای اخلاقی در ورزشکاران (فوتبالیست ها) موجب توسعه فضیلت در تیم ها و باشگاه های ورزشی می شود.	سرمایه روانشناختی (روانشناسی مثبت گرا/ هوش هیجانی – عاطفی/ سلامت اخلاقی) رفتار شهروندی ورزشی
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	بالا بردن توانایی ورزشکار برای برقراری ارتباط موثر با هم تیمی ها و مربیان موجب توسعه فضیلت در تیم ها و باشگاه های ورزشی می شود.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	ساخت و تقویت ظرفیت لازم در نحوه ارائه و پذیرش انتقادات و اصلاح رفتار ورزشکار در تیم های ورزشی موجب ارتقاء فضیلت گرایی در جامعه ورزشی می شود.	
I1, I2, ,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22, , I22,	تقویت و ظرفیت پذیرش برد و باخت و نحوه برخورد با ناداوری ها توسط ورزشکاران و مربیان موجب توسعه فضیلت سازمانی می شود.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	ترویج روحیه امیدواری، خوش بینی، تابآوری و خودکارآمدی در ورزشکاران بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14,	خودانگیزی و انتخاب اهداف با توجه به توانمندی ها سبب پیشرفت و عزت نفس ورزشکاران شده و بر تقویت فضائل	

I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	اخلاقی در تیم موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I18, I19, I20, I21, I22,	کمک به همکاران در محیط کار (تیم، باشگاه)، همدلی و شفقت با آنها، از خودگذشتگی، کنترل و نظم در خود و فراتر از حداقل الزامات بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	احساس هم زیستی و رفاقت درد درون تیم (سازمان)، احساس تعهد، تابعیت، وفاداری به تیم (سازمان) و تلاش های اضافی فراتر از ملزومات شغلی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	تحسين هم تیمی ها هنگام کسب موفقیت، حمایت و روحیه دادن به آن ها در زمان مشکلات شخصی، گفتگو با آن ها و بیان جملات مثبت در مورد آنها بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I22,	تحمل سختی های محیط کار (باشگاه، تیم) بدون شکایت و اعتراض، عدم ابراز رنجش و دل خوری نسبت به تغییرات در تیم و شکیبایی کردن بدون هر گونه شکایت بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	نهادینه کردن و پیروی شدید از قوانین و رویه های سازمانی در تمامی اوقات و انجام دادن ملزومات شغل خود به گونه ای بالاتر و یا فراتر از سطح حداقلی لازم بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	اعتقاد نداشتن به بردن تحت هر شرایط و متوسل نشدن به هر وسیله ای برای پیروز شدن، به عنوان یک فرهنگ یک فرهنگ (باور و ارزش) و پذیرش شکست بدون توجیه آن از جانب ورزشکاران بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	اعتقاد به انجام بازی جوانمردانه و منصفانه و بدور از خشونت و تخطی از قانون همراه با احترام به حریف، داور، مربی و تماشاگران بر توسعه فضیلت سازمانی در سازمان های ورزشی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	تقویت محتوای رسانه ها و اشاعه فرهنگ اخلاقی و فضیلت گرایی در آن موجب توسعه فضائل اخلاقی در تیم ها و ورزشکاران می شود.		عوامل موثر زمینه ای / محیطی
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	توجه رسانه ها به مبانی اخلاقی بر پایه مجموعه ای از اصول و معیارهای ارزشی جامعه در ورزش نه تنها توجه مخاطب (ورزشکاران و عوامل دست اندرکار ورزش قهرمانی حرفه ای) را به رسانه جدید می بخشد بلکه بر افکار و نگرش آن ها موثر است.	رسانه ها	

I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I18, I19, I20, I21, I22,	گرامیداشت و ارتقای جایگاه پیشکسوتان ورزشی در سازمان (باشگاه ها و تیم های ورزشی) و تعلق خاطر به آن ها به عنوان الگوهای اخلاقی، سخت کوشی و وفاداری به تیم بر توسعه فضائل اخلاقی در ورزشکاران موثر است.	الگوسازی/پیشکسوتان	عوامل سازمانی
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I22,	گرامیداشت اسوه های ورزشی-اخلاقی، احیای سوگند نامه اخلاقی، تدوین مرامنامه های اخلاقی و برگزاری همایش ها و کارگاههای علمی و تخصصی در زمینه رفتارهای اخلاقی و فضیلت گرایی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	نقش خانواده و پای بندی به اخلاقیات در اعضای خانواده ورزشکاران موجب توسعه اخلاقیات و فضائل اخلاقی در ورزشکاران می شود.	نظام خانواده	
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I22,	خانواده نقش مهمی در تربیت افراد جامعه و شکل گیری اخلاق در آن ها دارد. والدین علاوه بر این که باید خود دارای ارزش های اخلاقی باشند، باید این ارزش ها را به اعضای خانواده انتقال داده و در آن ها پرورش دهند.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I22,	تعیین ممیزی های اخلاقی و نظارت بر اجرای آن در باشگاه ها و تیم های ورزشی بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.	راهبردهای نظارتی	عوامل سازمانی
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	تدوین خط مشی های اخلاقی و نظارت بر اجرای آن در سازمان های ورزشی (باشگاه ها و تیم ها) بر توسعه فضیلت گرایی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I22,	نظارت بر رعایت قوانین و کدهای اخلاقی موجود در سازمان های ورزشی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.		
I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	وجود منشور اخلاقی چندوجهی در سازمان (باشگاه، تیم) و نظارت بر اجرای آن توسط نیروی انسانی (مدیر، مربی، ورزشکار) بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I22,	وجود استانداردها و کئ های اخلاقی مبتنی بر فضیلت گرایی برای کلیه عوامل و نظارت بر اجرای این استانداردها بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.		
I1, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, , I21, I22,	نظارت، کنترل و جهت دهی سرمایه های مالی سرگردان و هنگفت در سازمان ها، باشگاه ها و تیم های ورزشی بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I22,	شفافیت کامل مسائل مالی در باشگاه ها و تیم های ورزشی و کنترل حقوق و درآمد های نامتعارف بعضی از ورزشکاران بر توسعه فضیلت گرایی موثر است.		

I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	تقویت فضائل اخلاقی در ورزشکاران و فضیلت گرایی در سازمان از طریق تولید محتوای مفید و عمل به آن و آموزش های برنامه ریزی شده کوتاه مدت و میان مدت فضائل اخلاقی موجب توسعه فضیلت در سازمان های ورزشی می شود.	آموزش
I1, I2, I3,I4, I5, , I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I22,	تدارک و برگزاری کنفرانس ها، کارگاه های علمی و کلاس های آموزشی با محوریت هوش معنوی و فضائل اخلاقی موجب توسعه فضیلت در سازمان های ورزشی می شود.	
I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I22,	آموزش های لازم برای درونی سازی و نهادینه کردن اخلاق فضیلت محور و ایجاد روحیه ی مثبت گرا بر محور نועدوستی و خدمت به خلق بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I22,	توجه به نیازهای آموزشی و برنامه ریزی در راستای رفع نیازهای حرفه ای در ارتباط با معیارهای فضیلت گرایی اخلاقی بر توسعه فضیلت سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	ساخت و تقویت نظام آموزش بر پایه اشاعه فرهنگ اخلاقی و فضیلت گرایی برای ورزشکاران در سازمان (باشگاه، تیم) موجب توسعه فضائل اخلاقی می گردد.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	آموزش و گسترش ارزش ها و فضیلت های اخلاقی در یک سازمان ورزشی می تواند همه جنبه های زندگی ورزشکار، اعم از ارتباط با خدا ، ارتباط با خود (نظم و انضباط) و در ارتباط با دیگران (تواضع و نیکوکاری) را توسعه دهد.	
I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	درک بازیکنان از عدالت در سازمان (باشگاه، تیم) عاملی بسیار مهم و اثرگذار بر پیامدهای کاری و سازمانی از قبیل وفاداری تیمی، رفتارهای مدنی و رفتارهای فضیلت گرایی می شود.	عدالت سازمانی
I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19, I22,	اجرای عدالت در سازمان، باشگاه ها و تیم های ورزشی جو مثبت سازمانی ایجاد می کند که می تواند به وجدان و اخلاق کاری، فضیلت گرایی و عملکرد شغلی بالا منجر شود.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	انصاف و برابری ادراک شده مربیان و ورزشکاران از تعاملات اجتماعی (رفتار-رابطه/عدالت‌مراوده ای) برابر و یکسان مدیریت با تمامی کارکنان بر توسعه فضائل سازمانی موثر است.	
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14,	فرهنگ (مجموعه باورها و ارزش های مشترک) سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و فضیلت گرایی در سازمان های ورزش	فرهنگ سازمانی

I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	می تواند موجب ایجاد هنجارهای جمعی و راهنمای رفتار ورزشکاران گردد.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I13, I14, I15, I16, I18, I19, I20, I21, I22,	فرهنگ حاکم در یک سازمان بر ارزش ها، عقاید، هنجارها، قوانین و اهدافی که به طور وسیع در سازمان ها پذیرفته شده اند دلالت دارد و شیوه انجام امور و روش زندگی سازمانی را تعیین می کند.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	برای رسیدن به تعالی و اثربخشی اخلاقیات و فضیلت گرایی در سازمان های ورزشی و همچنین بهبود عملکرد ورزشی ورزشکاران و مربیان باید به فرهنگ سازمانی مبتنی بر فضیلت گرایی توجه داشت.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و فضیلت گرایی می تواند بر جنبه های مختلف از جمله ادراک، تفکر، احساس، روش های عمل، فرایند تصمیم گیری، انگیزه و روحیه ورزشکاران و مربیان موثر باشد.		
I2, I3, I4, I5, I6, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان ها و تیم های ورزشی مبتنی بر فضیلت گرایی موجب ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها و عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی چون انسانیت، صداقت، بخشش و ... می گردد.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	ساختارهای ارگانیک به لحاظ این که انسانی، پویا و انعطاف پذیرند، زمینه را برای توسعه فضائل اخلاقی مهیا می سازند.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	روح دیوان سالارانه در سازمان مکانیکی باعث تباهی شخصیت و تولید فقر اخلاقی چون چاپلوسی، احساس تکبر و خودبینی نسبت به زیردستان و احساس پستی و ذنات نسبت به فرادستان گردد که با ارزش های اخلاقی مغایر است.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	تمرکز ساختار سازمانی باشگاه (تیم) های ورزشی بر رعایت مقوله های اخلاقی و فضیلت گرا موجب توسعه فضیلت گرایی می شود.		
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I22,	تشکیل کمیته رسمی فضیلت گرایی و اخلاق و تعیین مشاور اخلاق به طور رسمی در ساختار سازمانی سازمان های ورزشی بر توسعه فضائل اخلاقی در سازمان موثر است.		
I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	ساختارهای ارگانیک به لحاظ اینکه انسانی، پویا و انعطاف پذیرند زمینه را برای توسعه فضائل اخلاقی مهیا می سازند.	ساختار سازمانی	
I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20,	روح دیوان سالارانه در سازمان مکانیکی باعث تباهی شخصیت و تولید فقر اخلاقی چون چاپلوسی، احساس تکبر		

I21, I22,	و خودبینی نسبت به زیردستان و احساس پستی و ذنات نسبت به فرادستان گردد که با ارزش های اخلاقی مغایر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	تمرکز ساختار سازمانی باشگاه (تیم) های ورزشی بر رعایت مقوله های اخلاقی و فضیلت گرا موجب توسعه فضیلت گرایی می شود.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	تشکیل کمیته رسمی فضیلت گرایی و اخلاق و تعیین مشاور اخلاق به طور رسمی در ساختار سازمانی سازمان های ورزشی بر توسعه فضائل اخلاقی در سازمان موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22, , I22,	مدیران و مربیان ورزشی در قالب رهبران تحول آفرین با نفوذ در باورها، ارزش ها و اهداف کارکنان و ورزشکاران از طریق گفتار و کردار، بینش و الهام بخشی سازمان (کارکنان) را دچار تحول کرده و بر توسعه فضائل اخلاقی موثر است.	رهبری تحول آفرین	عوامل مدیریتی - رهبری
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	رهبران تحول آفرین با به چالش کشیدن و معنابخشیدن به کار پیروان خود (ورزشکاران، کارکنان) روحیه کار تیمی مبتنی بر ارزش های اخلاقی را در آنان توسعه می دهد.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	رهبران تحول آفرین با نشان دادن همدلی، امیدواری، خوش بینی و درگیر کردن کارکنان / ورزشکاران در ارائه و ترسیم چشم انداز سازمان بر توسعه فضیلت گرایی موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19, I22,	رهبران تحول آفرین با توجه به کاریزما بودنشان زیردستان (ورزشکاران) را برمی انگیزند و در آرمان ها و ارزش های فضیلت گرایی آن ها از طریق ایجاد و بیان چشم انداز الهام بخش موثرند.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	رهبران تحول آفرین با حمایت از کارکنان (ورزشکاران) و برقراری یک رابطه خوب با آن ها و توانمند ساختن آن ها برای عملکرد بهتر مبتنی بر فضیلت گرایی در توسعه آن موثر است.		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	اجرای مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادهای پیامدهایی چون بهبود روابط انسانی بین مدیریت، مربیان و ورزشکاران داشته و بر تقویت فضائل اخلاقی موثر است.	مدیریت مشارکتی	
I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	مدیریت مشارکتی با همسو کردن ارزش های فردی با ارزش های سازمان و هویت بخشی به ورزشکاران می تواند در توسعه فضیلتسازمانی در تیم های ورزشی موثر باشد		
I1, I2, I3,I4, I5, I6, I7,I8, I9,I10, I11, I12, I13,I14, I15, I16, I17, I18, I19,I20, I21, I22,	اعمال مدیریت مشارکتی در سازمان های ورزشی باعث میشود صدای بازکنان شنیده شده ، بستر لازم برای تبادل افکار و ایده های طرفین مهیا شده و فرهنگ ارزش مداری		

I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22,	در سازمان (تیم) تقویت گردد. یکی از پیامدهای فرهنگی مدیریت مشارکتی تغییر نگرش ورزشکاران به فرهنگی که در آن اخلاقیات و ارزش یک اصل است و تمامی ورزشکاران آنرا سرلوحه کار خود قرار می‌دهند.	
--	---	--

روانشناختی، رسانه‌ها، الگوسازی / پیشکسوتان، نظام خانواده، راهبرهای نظارتی، عدالت سازمانی، آموزش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی، و ۸۲ گویه است. در جدول ۴ عامل‌های اصلی فضیلت سازمانی براساس میانگین رتبه بدست آمده رتبه بندی شده‌اند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و تفسیر مصاحبه خبرگان (جدول ۳) نشان داد که عوامل موثر بر فضیلت سازمانی در تیم‌های فوتبال حرفه‌ای کشور شامل چهار بعد (عوامل موثر فردی- رفتاری، عوامل زمینه ای / محیطی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی- رهبری)، ۱۳ مولفه (فضائل اخلاقی، روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی- ورزشی / سرمایه

جدول ۸- رتبه بندی و اولویت بندی عوامل شناسایی شده توسط خبرگان
Table 8 - Ranking and prioritization of factors identified by experts

اولویت	میانگین رتبه	متغیر
۲	۳/۴۴	عوامل موثر فردی- رفتاری
۳	۲/۹۳	عوامل زمینه ای / محیطی
۱	۳/۷۱	عوامل سازمانی
۴	۱/۹۸	عوامل مدیریتی- رهبری

موثر فردی- رفتاری با میانگین رتبه‌ی ۳/۴۴ اولویت دوم، عوامل زمینه ای / محیطی با میانگین رتبه‌ی ۲/۹۳ اولویت سوم و عوامل مدیریتی- رهبری با میانگین رتبه‌ی ۱/۹۸ اولویت آخر را به خود اختصاص داد.

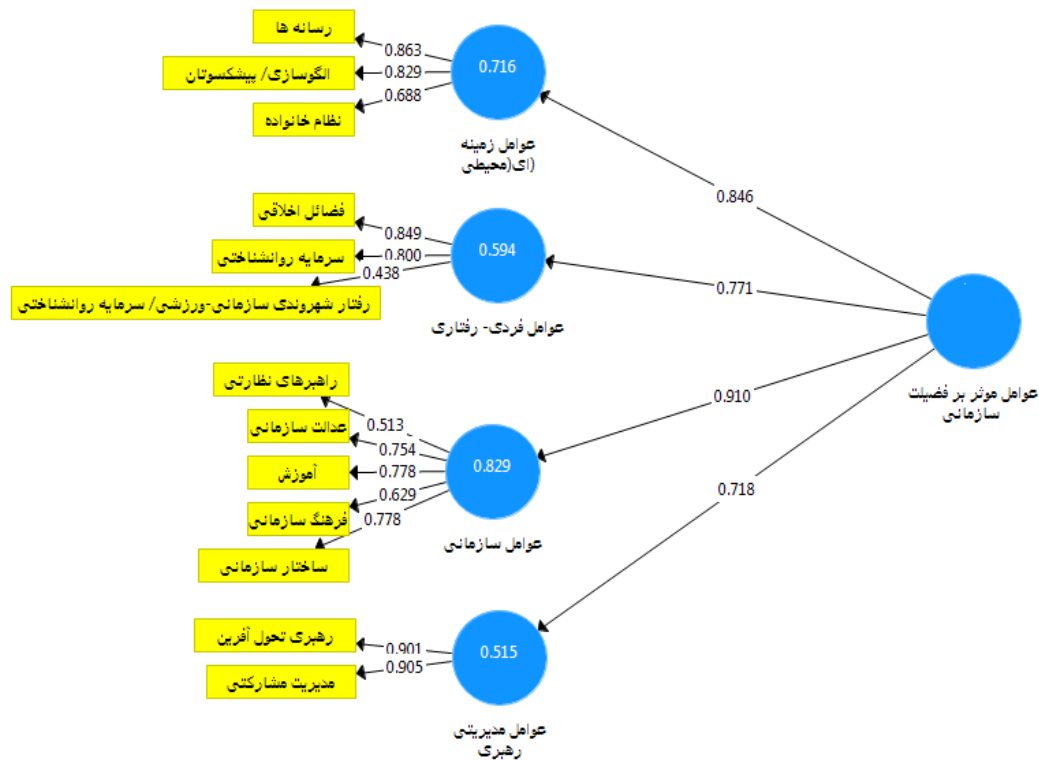
در جدول ۴ میانگین رتبه ی مربوط به هر یک از متغیرهای شناسایی شده توسط خبرگان، مشخص شده است و مولفه‌ای که دارای بیشترین میانگین رتبه باشد، اولویت اول را به خود اختصاص می‌دهد. با توجه به جدول و نمودار زیر عوامل سازمانی با میانگین رتبه‌ی ۳/۷۱ دارای اولویت اول، عوامل

جدول ۹- میزان شاخص نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری
Table 9- Goodness of Fit Index of Structural Equation Model

شاخص‌های نیکویی برازش (GOF)	
۰/۶۳۴۲	شاخص مطلق
۰/۷۱۵۴	شاخص نسبی
۰/۶۶۵۴	شاخص مدل بیرونی
۰/۶۸۴۳	شاخص مدل درونی

هستند بیانگر مناسب بودن مدل می‌باشد.

در جدول ۵ میزان شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به مدل‌ها، مشخص شده است و با توجه به اینکه بزرگتر از ۰/۵

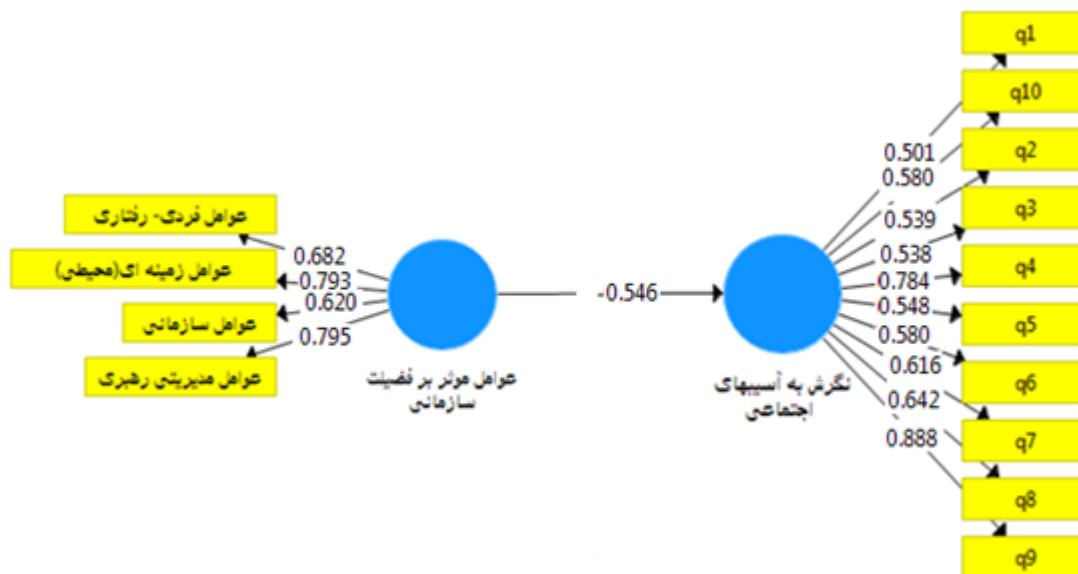


شکل ۱- ضرایب عاملی مدل پژوهش

Figure 2- Factor coefficients of the research model

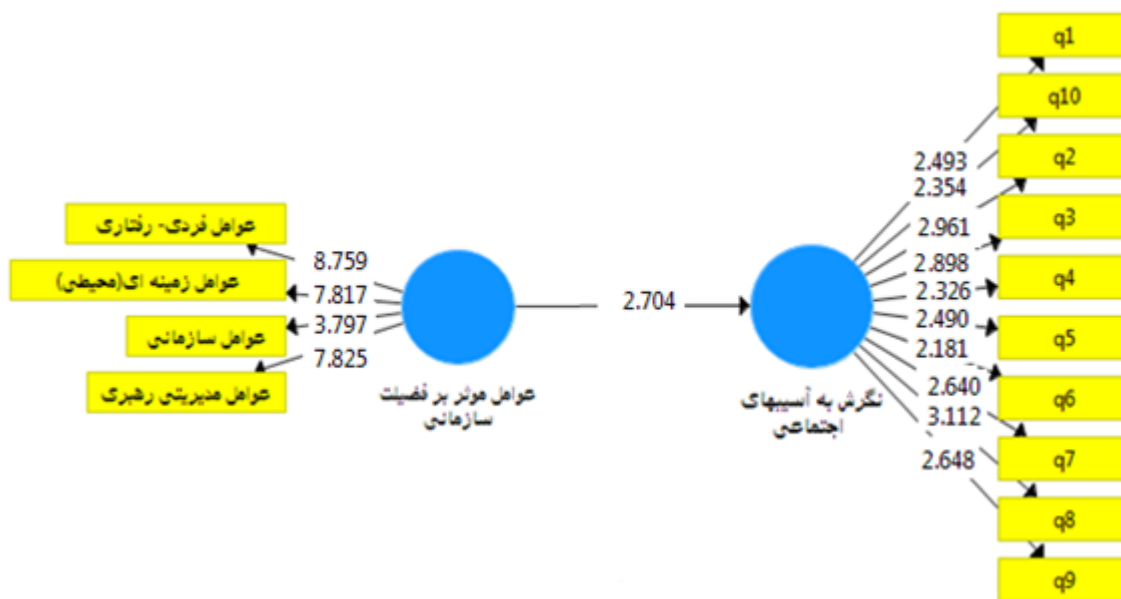
فضیلت سازمانی مانند (عوامل مؤثر فردی- رفتاری، عوامل زمینه‌ای/محیطی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی- رهبری) در کاهش آسیب‌های اجتماعی همبستگی و تاثیر لازم را دارند.

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از ضرایب عاملی هر کدام از عوامل که بالاتر از ۰/۴ می‌باشد توان گفت مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. به عبارتی عوامل شناسایی شده



شکل ۲- ضرایب عاملی و ضریب مسیر پژوهش

Figure 3- Factor coefficients and research path coefficient



شکل ۳- مقادیر آماره تی (t) برای فرضیه پژوهش

Figure 4- T-statistic values for the research hypothesis

استفاده از نتایج این جدول به آزمون فرضیه های اصلی پژوهش پرداخته می‌شود و همان گونه که اشاره شد مسیرهایی

با توجه به نمودارهای فوق، خلاصه نتایج بدست آمده از برازش مدل در جدول زیر، نشان داده شده است که در ادامه با

که دارای مقدار قدرمطلق آماره تی (t) بیشتر از ۱/۹۶ معنی دار می‌باشند.

جدول ۹- بررسی معنی داری مسیر، جهت آزمون عوامل مؤثر رویکرد فضیلت سازمانی بر نگرش به آسیب‌های اجتماعی
Table 9- Investigating the significance of the path to test the effective factors of the organizational virtue approach on attitudes towards social harms

مسیر	ضریب مسیر	قدر مطلق آماره تی (t)	نتیجه
عوامل فضیلت سازمانی مؤثر بر ← نگرش به آسیب‌های اجتماعی	-۰/۵۴۶	۲/۷۰۴	معنادار است

در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و وجود رابطه‌ی معنادار و معکوس (منفی) بین عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی و آسیب‌های اجتماعی تأیید می‌شود و می‌توان گفت عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی بر کاهش آسیب‌های اجتماعی مؤثر است.

بنابراین با توجه به جدول شماره ۶، ضریب مسیر بین عوامل فضیلت سازمانی مؤثر بر نگرش به آسیب‌های اجتماعی برابر با -۰/۵۴۶ که مقداری منفی می‌باشد. مقدار قدرمطلق آماره تی (t) برابر ۲/۷۰۴ است که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج باید بیان داشت که عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی در چهار بعد فردی-رفتاری، زمینه‌ای/محیطی، سازمانی و مدیریتی-رهبری قابل دسته‌بندی هستند. در این میان، عوامل سازمانی بالاترین اولویت را در کاهش آسیب‌های اجتماعی بازیکنان فوتبال حرفه‌ای داشتند و پس از آن عوامل فردی، محیطی و مدیریتی قرار گرفتند. به‌طور کلی، تمامی این عوامل و مولفه‌های مرتبط نقش مؤثری در پیشگیری و کاهش آسیب‌های اجتماعی در فوتبال حرفه‌ای کشور ایفا می‌کنند.

عوامل سازمانی رتبه اول را در عوامل فضیلت سازمانی دارد و مولفه‌های عوامل سازمانی تأثیر گذار بر فضیلت سازمانی در تیم‌های ورزشی مورد مطالعه راهبردهای نظارتی، عدالت سازمانی، آموزش، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بودند. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت در جهت کاهش آسیب‌های اجتماعی بازیکنان فوتبال لازم است خط مشی‌های اخلاقی و نظارت بر اجرای آن در باشگاه‌های فوتبال تدوین و اجرا گردد. گرجی مرغملکی و همکاران (۲۰۲۳) نیز به نهادینه سازی عوامل شخصیتی و فضائل اخلاقی در فوتبال حرفه‌ای تأکید داشتند. محمدی و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیان داشتند هرکدام از

سازمان‌های ورزشی و ورزشکاران باید به وظایف اخلاقی خود آشنا باشند و آن را به تناسب در میدان ورزشی بکار ببرند. فرهنگ و ساختار سازمانی حاکم در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی مبتنی بر فضیلت‌گرایی موجب ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها و عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی چون انسانیت، صداقت، بخشش و ... می‌گردد که به خودی خود می‌توانند آسیب‌های اجتماعی بازیکنان را کاهش دهند. همچنین گرجی مرغملکی و همکاران (۲۰۲۳) به تأثیر عوامل ساختاری و فرهنگی در فوتبال حرفه‌ای کشور برای بهبود جو اخلاقی اشاره داشتند. پورفرهمند و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود ساختار سازمانی را مؤثر بر رفتار انحرافی بازیکنان لیگ برتر فوتبال دانستند. در بحث آموزش نیز تقویت فضائل اخلاقی در ورزشکاران و فضیلت‌گرایی در سازمان از طریق تولید محتوای مفید و عمل به آن و آموزش‌های برنامه‌ریزی شده کوتاه مدت و میان مدت فضائل اخلاقی موجب توسعه فضیلت در سازمان‌های ورزشی می‌شود. گرجی مرغملکی و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه خود بیان داشتند اگر آموزش احترام و بازی جوانمردانه، آموزش کدهای اخلاقی در دوره‌های

مربیگری و آموزش و توجیه مدیران باشگاه‌ها در دستور کار متولیان امر قرار گیرد، می‌توان امیدوار بود در جهت رسیدن به جو اخلاقی مطلوب، قدم‌های مثبتی برداشت. همچنین ریواری و هیکنین (۲۰۲۴) نقش فرهنگ سازمانی اخلاقی را در سازمان‌های ورزشی موثر ارزیابی کردند.

در اولویت دوم عامل فردی با متغیرهایی چون فضائل اخلاقی، سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی ورزشی بر توسعه فضیلت سازمانی در تیم‌های ورزشی فوتبال موثرند و در کاهش آسیب‌های اجتماعی نقش دارند. تبیین نتایج بدین معناست که برای کاهش آسیب‌های اجتماعی و ارتقای جایگاه اخلاقی بازیکنان فوتبال وجود معنویت در باشگاه‌های فوتبال سبک زندگی آنها را ارتقا بخشیده و رفتارهای آسیب‌زای آنها مانند فساد، دوپینگ، بی‌اخلاقی را کاهش می‌دهد. هرچه ورزشکاران دارای سطح بالاتری از امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری باشند موجب احساس هویت بالاتری شده و در موقعیت‌های مختلف کار و زندگی، به شیوه‌ای کارآمدتر عمل می‌کند که به نوبه خود موجب می‌شود برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی، تمایل بیشتری داشته باشند و از آسیب‌های اجتماعی دوری کنند. ضمن اینکه رفتاری شهروندی بازیکنان مانند نهادینه کردن و پیروی شدید از قوانین و رویه‌های سازمانی در تمامی اوقات و انجام دادن ملزومات حرفه‌ای خود به گونه‌ای بالاتر و یا فراتر از سطح حداقلی لازم بر کاهش آسیب‌های اجتماعی آنها موثر است. در همین راستا همسو با این نتایج قبادی یگانه و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه خود نشان دادند اعتماد، خوش بینی، صداقت، شفقت و بخشش بر خوشنامی و فضیلت سازمان‌های ورزشی نقش دارند که این ویژگی‌ها متضاد و کاهش دهنده آسیب‌های اجتماعی هستند.

سومین رتبه در عوامل فضیلت سازمانی عامل محیطی بود، در این عامل مولفه‌هایی چون رسانه‌ها، الگو سازی/ پیشکسوتان و نظام خانواده بر پیاده‌سازی و تقویت فضائل اخلاقی در تیم‌های فوتبال حرفه‌ای کشور تاثیر گذار می‌باشند. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان بیان داشت رسانه‌ها با نفوذ و تاثیرگذاری بالای خود بر فرهنگ‌سازی اخلاقی موثر در ورزشکاران می-

توانند فضائل اخلاقی ورزشی را ارتقا بخشند و منش پهلوانی را اشاعه دهند، الگوسازی و تکریم پیشکسوتان نیز می‌تواند توسعه دهنده فضیلت‌های اخلاقی و دوری از آسیب‌های اجتماعی باشد، همچنین خانواده نقش مهمی در تربیت افراد جامعه و شکل‌گیری اخلاق در آنها دارد. نقش خانواده و پای بندی به اخلاقیات در اعضای خانواده ورزشکار موجب توسعه فضائل اخلاقی در ورزشکاران می‌شود. گرجی مرغملکی و همکاران (۲۰۲۳) نیز بیان داشتند جذب و ایجاد انگیزه در اهالی فن و پیشکسوتان فوتبال برای حضور در باشگاه‌های فوتبال به عناوین مختلف می‌تواند از راه حل‌های کاهش آسیب اجتماعی و نهادینه سازی جو اخلاقی در بازیکنان فوتبال تلقی گردد. در مطالعات اسپرویت^۱ و همکاران (۲۰۱۹) و محمود نژاد (۲۰۲۰) نیز تاثیر مثبت نقش خانواده در پرورش ارزش‌های اخلاقی اشاره شده است.

عوامل مدیریتی - رهبری با مولفه‌های مدیریت مشارکتی و رهبری تحول آفرین بر پیاده سازی فضیلت سازمانی در ورزش کشور موثرند و از منظر میزان اهمیت در اولویت آخر قرار دارد. تفسیر نتایج بدین معناست اعمال مدیریت مشارکتی در سازمان‌های ورزشی باعث می‌شود صدای بازیکنان شنیده شده، بستر لازم برای تبادل افکار و ایده‌های طرفین مهیا شده و فرهنگ ارزش مداری در باشگاه تقویت گردد. همچنین براساس نتایج رهبری تحول آفرین رابطه معنی دار قوی با فضائل اخلاقی دارد، به این معنی که داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، کاریزما (نفوذ آرمانی)، ترغیب ذهنی، نفوذ روانشناختی در باورها، ارزش‌های ورزشکاران از طریق گفتار و کردار، ملاحظات فردی، صداقت و راستی، نگرش کل‌گرا در رهبر منجر به ایجاد انگیزش معنوی و فضائل اخلاقی و دوری از آسیب‌های اجتماعی در بازیکنان می‌شود. پورفرهمند و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود مدیریت و رهبری را موثر بر رفتار انحرافی بازیکنان لیگ برتر فوتبال دانستند. شفیعی و افروزه (۲۰۱۸) پیشنهاد کردند که باید نظارت هرچه بیشتری بر

¹ Spruit

مدیران در ارائه اطلاعات دقیق و شفاف ملاحظاتی داشتند که می‌تواند بر غنای داده‌ها اثرگذار باشد. دوم، بخش قابل توجهی از داده‌ها بر خوداظهاری مصاحبه‌شوندگان متکی است که احتمال سوگیری یا ارائه پاسخ‌های اجتماعی‌پسند را به همراه دارد. با توجه به این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی جامعه آماری گسترده‌تر شامل مدیران، هواداران و سایر ذی‌نفعان نیز مورد بررسی قرار گیرد تا ابعاد متنوع‌تری از نقش فضیلت سازمانی در کاهش آسیب‌های اجتماعی در فوتبال حرفه‌ای آشکار شود.

پیام مقاله

بر اساس نتایج پژوهش، مدیران و مسئولان فوتبال حرفه‌ای کشور می‌توانند با بهره‌گیری از عوامل فضیلت سازمانی در قالب کارگاه‌های آموزشی، فرهنگ‌سازی اخلاقی، وضع قوانین تشویقی و تنبیهی، و تقویت هویت ورزشکاران، زمینه ترویج فضائل اخلاقی و رفتاری را در تیم‌های فوتبال فراهم کنند. چنین اقداماتی نه تنها به ارتقای سطح اخلاقی فوتبال حرفه‌ای منجر می‌شود، بلکه به کاهش و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی همچون دوپینگ، فساد، تبانی، مصرف مواد مخدر و رفتارهای غیراخلاقی نیز کمک خواهد کرد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

از تمامی همراهانی که در اجرای پژوهش حاضر مشارکت داشتند، قدردانی می‌شود.

ارتباطات با افراد سیاسی و لحاظ شایسته‌سالاری در جذب مدیران متخصص در پست‌های سازمانی مرتبط با حوزه فوتبال انجام شود که با یافته پژوهش حاضر همسو می‌باشد. در همین راستا اینو و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که مدیران سازمان‌های ورزشی با بهبود نقش مشارکتی خود در جامعه و در بین ورزشکاران، نقش اجتماعی مهمی ایفا می‌کنند.

به طور کلی باید بیان داشت که بروز آسیب‌های اجتماعی متنوع در فوتبال حرفه‌ای کشور از تبانی و دوپینگ تا فساد مالی، روابط نامشروع و خرافه‌گرایی، ریشه در ضعف آموزش اخلاقی، غلبه فرهنگ بردن به هر قیمت و فقدان نظارت اخلاقی دارد. نتایج این مطالعه تأکید می‌کند که توسعه فضیلت سازمانی و نهادینه‌سازی فضائل اخلاقی در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی می‌تواند نقش مهمی در پیشگیری و کاهش این آسیب‌ها ایفا کند. آموزش مستمر مربیان و بازیکنان، فرهنگ‌سازی رسانه‌ای، نظارت مدیران ورزشی، تقویت نقش خانواده و به‌کارگیری رویکردهای مدیریتی مشارکتی و تحول‌آفرین از جمله الزامات تحقق این هدف است. در نهایت، ایجاد فرهنگ فضیلت‌گرایی نه تنها موجب بهبود رفتار ورزشی بازیکنان می‌شود، بلکه اعتماد عمومی به فوتبال، سلامت رقابت و جایگاه اجتماعی ورزش را نیز ارتقا خواهد داد. در نتیجه‌گیری کلی باید گفت کاهش آسیب‌های اجتماعی در فوتبال حرفه‌ای کشور می‌تواند پیامدهای مثبتی همچون فوتبال پاک، ارتقای فنی و مهارتی بازیکنان، افزایش درآمدزایی، تخلیه سالم هیجانات و جلب اعتماد عمومی را به همراه داشته باشد. دستیابی به این اهداف تنها در سایه استقرار الگوی فضیلت سازمانی و مدیریت اخلاقی مبتنی بر فرهنگ ملی و ارزش‌های بومی امکان‌پذیر است. چنین رویکردی با نهادینه‌سازی فضائل اخلاقی، زمینه را برای پیشگیری از انحرافات و ارتقای جایگاه اجتماعی فوتبال فراهم می‌سازد. این پژوهش نیز مانند سایر تحقیقات علمی با محدودیت‌هایی همراه بوده است. نخست، به دلیل حساسیت موضوع آسیب‌های اجتماعی در فوتبال حرفه‌ای، برخی از ورزشکاران و

References

1. Andreff, W. (2020). Corruption in sport: Understanding the complexity of corruption in different sports. *European Sport Management Quarterly*, 19(2), 133–150. <https://doi.org/10.1080/16184742.2016.1257553>
2. Biron, M. (2010). Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational deviance. *Human Relations*, 63(6), 875–897. <https://doi.org/10.1177/0018726709347159>
3. Bright, D., Cameron, K., & Caza, A. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics*, 64, 249–26. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5904-4>
4. Cameron, K.S. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership, *Journal of Business Ethics*, 98 (1): 25–35. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1023-6>
5. Constandt, B. (2019). Ethics management in football clubs (Doctoral dissertation, Ghent University). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35666.20161>
6. George, E. S., El Masri, A., Kwasnicka, D., Romeo, A., Cavallin, S., Bennie, A., ... & Guagliano, J. M. (2022). Effectiveness of adult health promotion interventions delivered through professional sport: systematic review and meta-analysis. *Sports medicine*, 52(11), 2637–2655. <https://doi.org/10.1007/s40279-022-01705-z>
7. Ghasemi, H. (2015). The role of television in moralizing football from the perspective of players in the Iranian Premier League and Division One. *Communication Research*, 22(81), 83–101. In Persian <https://doi.org/10.22034/ssys.2022.732.1615>
8. Ghobadi Yeganeh, A., Gholami Turksalovieh, S. and Rastegari, M. (2017). The effect of organizational virtue dimensions on the reputation of sports organizations. *Studies in Organizational Behavior Management in Sports*, 4(1), 71–78. In Persian <https://doi.org/20.1001.1.25384023.1396.4.1.7.3>
9. Giulianotti, R. (Ed.). (2015). *Routledge handbook of the sociology of sport*. London: Routledge.
10. Gorji Morghmalki, R., Salimi, M. and Nazari, R. (2023). A model for institutionalizing ethical climate in Iranian professional football with a data-based approach. *Strategic Studies in Sports and Youth*, 22(59), 239–258. In Persian <https://doi.org/10.22034/ssys.2022.1470.2012>
11. Heydari, A., Seyed Kalali, N. and Shariati, N. (2022). Organizational virtue and social capital: The mediating role of organizational commitment and the moderating role of spiritual intelligence. *Journal of Social Capital Management*, 9(4), 617–637. In Persian <https://doi.org/10.22059/jscm.2022.343842.2300>
12. Inoue, Y., Lock, D., Gillooly, L., Shipway, R., & Swanson, S. (2022). The organizational identification and well-being framework: Theorizing about how sport organizations contribute to crisis response and recovery. *Sport Management Review*, 25(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1911496>
13. Kargar, G., Ghafouri, F., Mohammadi Moghadam, Y. and Moradi Siasar, G. (2018). Presenting a model for managing Iranian sports events. *Resource Management in the Police Force*, 6(3), 1–30. In Persian
14. Llewellyn, M., Cousins, A. L., & Tyson, P. J. (2022). ‘When you have the adrenaline pumping, it kind of flushes out any negative emotions’: a qualitative exploration of the benefits of playing football for people with mental health difficulties. *Journal of Mental Health*, 31(2), 172–179. <https://doi.org/10.1080/09638237.2020.1793119>
15. Maclean, J., MacLean, A., Gray, C. M., Chambers, S., Donnachie, C., Jago, R., & Hunt, K. (2025). Delivering social and public health programmes through community arms of professional football clubs. *Health Promotion International*. <https://doi.org/10.1093/heapro/daaf106>
16. McNeal, G. S. (2009). Organizational culture, professional ethics and Guantánamo. *Case W. Res. J. Int'l L.*, 42, 125.
17. Mohammadi, M., Bahrul Uloom, H. and Hosseininia, S. R. (2016). The relationship

- between social responsibility and ethical climate with perceived sports performance (Case study: volleyball players in North Khorasan province). *Human Resource Management in Sport*, 3(2), 165-174. In Persian
<https://doi.org/10.22044/shm.2016.834>
18. Ozen, F. (2018). The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.
<https://doi.org/10.29329/epasr.2018.178.7>
19. Pourfarahmand, B., Khobiri, M., Sajjadi, N., and Jalali Farahani, M. (2022). Identifying the role of the club in the formation of deviant behaviors of Iranian Premier League players. *Strategic Studies on Sports and Youth*, 21(58), 273-292. In Persian
<https://doi.org/10.22034/ssys.2022.732.1615>
20. Rego A, Ribeiro N, Cunha M.P, Jesuino J.C, (2011), "How happiness mediates the .organizational virtuousness and affective commitment relationship", *Journal of Business Research* 64, 524-532.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.04.009>
21. Riivari, E., & Heikkinen, S. (2024). Virtuousness in sports organizations: Examination of ethical organizational culture and its virtues. *Journal of Global Sport Management*, 9(1), 132-158.
<https://doi.org/10.1080/24704067.2022.2066556>
22. Safari Dolu, M.; Fahim Devin, H. (2019). Identifying and explaining the factors affecting the development of ethics in university sports with the aim of promoting ethical values in the country's sports community and presenting a model. PhD thesis, Sports Management major, Faculty of Humanities, Department of Sports Sciences, Islamic Azad University, Mashhad Branch. In Persian
<https://doi.org/10.22089/res.2019.7064.1618>
23. Salimi, M. (2017). Presenting a model for developing professional ethics in sports organizations. *Ethics in Science and Technology*. 12 (1): 49-61. [In Persian].
<https://doi.org/20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3>
24. Sharifi, S. A., Abdollahi, N., and Dehghan Ghahfarkhi, A. (2019). Investigating the effect of sports on reducing social deviations (Case study: second high school students in Shahrekord city). *Sports Management (Movement)*, 12(4), 1187-1201. In Persian
25. Spruit, A., Kavussanu, M., Smit, T., & IJntema, M. (2019). The relationship between moral climate of sports and the moral behavior of young athletes: A multilevel meta-analysis. *Journal of youth and adolescence*, 48(2), 228-242.
<https://doi.org/10.1007/s10964-018-0968-5>
26. ZeinAbadi H, Arasteh H, Navehebrahim A, dehghanizade M. (2019). Designing and Explaining of Pattern for Antecedents of Virtuous Organization at Public Universities in Yazd Province. *jmed*; 13 (4) :284-303. In Persian