

تحلیل فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در جهت عدم راست‌کرداری

محمدرحیم نجف‌زاده

گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در جهت راست‌کردار نبودن انجام شد. این مطالعه از نوع پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی بود. جامعه آماری تمامی اعضای مجمع فدراسیون فوتبال به تعداد ۷۲ نفر بودند. برای بررسی وضعیت راست‌کرداری مدیران از پرسش‌نامه کیسر و هوگان (۲۰۱۰) استفاده شد. همچنین، برای شناسایی و ساختاردهی فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال از دو پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته استفاده شد. روایی صوری این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظرهای اساتید دانشگاهی بررسی و تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه «تعیین وضعیت راست‌کرداری مدیران» و پرسش‌نامه «فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال» با محاسبه آلفای کرونباخ، به ترتیب برابر با ۰/۸۸ و ۰/۸۱ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون تی تک‌نمونه‌ای، تحلیل عاملی اکتشافی و روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، با نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس. و میک‌مک استفاده شد. نتایج نشان داد که در مجموع، شش فشار (فشارهای مالی، فشارهای باشگاهی، فشارهای سیاسی، فشارهای فرهنگی، فشارهای مدیریتی-زیرساختی و فشار بین‌المللی) ۸۳/۰۱۲ درصد از واریانس کل سؤال‌ها را در برمی‌گیرند. همچنین، فشار مالی و فشار باشگاهی جزو فشارهای مستقل کلیدی هستند که بر سایر فشارها تأثیر می‌گذارند. با توجه به اهمیت راست‌کرداری در باشگاه‌های فوتبال، مشخص شد که برخی مسائل مالی و باشگاهی به‌علت نفوذ بر اذهان عمومی سبب کاهش میزان علاقه مدیران به راست‌کرداری می‌شوند. بهبود نظارت سازمان‌های متولی فوتبال بر باشگاه‌ها و همچنین، مدیریت منابع از جمله منابع مالی توسط باشگاه‌های فوتبال، می‌توانند به کاهش فشارها در جهت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور منجر شوند.

واژگان کلیدی: اخلاق، صداقت رفتاری، فشارهای مالی، فشارهای باشگاهی

مقدمه

راست‌کرداری مدیران، عاملی حیاتی و ضروری برای موفقیت رهبری و سازمان است و بنیان اصلی اعتمادسازی در سازمان به‌شمار می‌رود (ضرغامی‌فرد، دانایی‌فرد و زارعی متین، ۱۳۹۵، ۲۷۸). در حوزه رهبری و مدیریت، مفهوم راست‌کرداری اهمیت بسیاری دارد؛ تاحدی که در مطالعات مدیریت و رهبری به یک اصل تبدیل شده است (پترسون^۱، ۲۰۰۴، ۸). راست‌کرداری به‌عنوان یک مسئله هنجاری به‌ویژه در زمینه مدیریت و رهبری استفاده شده است. مطالعات حوزه راست‌کرداری مبانی نظری کاملاً مشخصی ندارند (سولومون^۲، ۲۰۱۸، ۸۲) و با توجه به موقعیت مهم و ضروری راست‌کرداری، پژوهش‌های اندکی در این حوزه انجام شده‌اند. به‌طور کلی، در زمینه پژوهش‌های حوزه راست‌کرداری در مدیریت و رهبری، سه مسئله اصلی وجود دارند. اول اینکه، در پژوهش‌های اندک انجام‌شده، توافق اندکی در خصوص راست‌کرداری وجود دارد (پاری و پروکتور^۳، ۲۰۰۲، ۷۷). با توجه به هم‌پوشانی حوزه اخلاق با راست‌کرداری، بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده متمایل به حوزه اخلاق هستند. این مسئله سبب بروز خلأ پژوهشی در حوزه راست‌کرداری شده است (لوی، کوردری و موریسون^۴، ۲۰۰۴). دوم اینکه، با توجه به اهمیت راست‌کرداری به‌عنوان یک هنجار موردنیاز در سطح جامعه، نظریه‌های مربوط به آن غالباً در سطح نظری باقی مانده‌اند (انگلبرجت، هاینه و ماهمبی^۵، ۲۰۱۷، ۳۷۱). سوم اینکه، معانی نزدیک به راست‌کرداری از جمله صداقت، اخلاق و وجدان ابهام‌هایی را در این خصوص ایجاد کرده‌اند؛ درحالی‌که راست‌کرداری مفهومی جدا از این معانی است (لوی و همکاران، ۲۰۰۴، ۳).

به‌طور کلی، راست‌کرداری به‌عنوان یک فضیلت در نظر گرفته می‌شود که متفاوت از صداقت، شجاعت، عدالت و اصالت است (چوی، هونگ و لی^۶، ۲۰۱۷، ۷۵). پالانسی و یامارینو^۷ (۲۰۰۷) اشاره کردند که راست‌کرداری در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی وجود دارد. به عقیده آن‌ها، هریک از سطوح راست‌کرداری بر سایر سطوح تأثیر می‌گذارند. راست‌کرداری به‌عنوان صداقت رفتاری، به‌معنای الگوی ادراک‌شده همسویی بین حرف و عمل فرد تعریف شده است. اینکه تا چه حد فرد تمایل دارد به عهد و به ارزش‌های خود وفادار و پای‌بند باشد، دراصل قضاوتی است از قوت و اعتبار حرف و کلمات افراد، و ویژگی‌ای است که به فرد نسبت داده می‌شود (ضرغامی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

-
1. Peterson
 2. Solomon
 3. Parry & Proctor
 4. Lowe, Cordery & Morrison
 5. Engelbrecht, Heine & Mahembe
 6. Choi, Hong & Lee
 7. Palanski & Yammarino

پالنسکی و یامارینو (۲۰۰۷) با مرور بیش از ۳۰ مقاله در حوزه مدیریت در ارتباط با راست‌کرداری، بیان کردند که در پژوهش‌های مدیریت، راست‌کرداری به پنج دسته اصلی ۱- راست‌کرداری به‌عنوان درستی، ۲- راست‌کرداری به‌عنوان فعالیت‌ها در جهت استحکام در مدیریت، ۳- راست‌کرداری به‌عنوان استحکام در برابر ناملایمات، ۴- راست‌کرداری به‌عنوان درست‌بودن افراد و ۵- راست‌کرداری به‌عنوان اخلاق طبقه‌بندی می‌شود. آن‌ها اشاره کردند که این حجم از تفاوت‌ها در معانی راست-کرداری ابهام‌هایی اساسی را به‌وجود آورده است. براساس نظر آن‌ها، راست‌کرداری به‌عنوان انجام فعالیت‌هایی در جهت استحکام در مدیریت، مناسب‌ترین منظور از راست‌کرداری در حوزه مدیریت و رهبری است.

به‌طور کلی، راست‌کرداری کارکردهای مختلفی دارد. کانون- ناراسیمهان و لاورنسی^۱ (۲۰۱۲) اشاره کردند که راست‌کرداری به بهبود و گسترش ایجاد جو اعتماد در سطح جامعه منجر می‌شود. راست-کرداری در صورت اجرای صحیح و مناسب، ارزش‌های کسب‌وکار را بهبود می‌دهد و سبب بهبود عملکرد مالی در سازمان‌ها می‌شود (سیمونز^۲، ۲۰۰۸). وگلگسان، لروی و اولیو^۳ (۲۰۱۳) بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی را از جمله کارکردهای راست‌کرداری مدیران می‌دانند. به عقیده لوک^۴ (۱۹۹۹)، راست‌کرداری سبب رشد و توسعه اعتماد در سطح جامعه می‌شود. در حوزه ورزش نیز به‌صورت پراکنده به راست‌کرداری اشاره شده است. گاردینر، پاری و رایبسون^۵ (۲۰۱۷) در پژوهش خود اشاره کردند که یکی از مسائل مهم در ورزش فساد است که توسعه راست‌کرداری موجب کاهش محسوس میزان فساد در ورزش می‌شود. بیمپر و هاریسون^۶ (۲۰۱۷) در پژوهش خود به قابلیت‌های راست‌کرداری برای کاهش نژادپرستی در سطح ورزش اشاره کردند و پی بردند که راست‌کرداری و توسعه آن در ورزش سبب کاهش میزان نژادپرستی در ورزش می‌شود. به عقیده کلرت، مک‌نیمی و پاگی^۷ (۲۰۱۵)، راست‌کرداری در جهت توسعه اخلاق ورزشی با محیط‌های سازمانی در تعامل است. شیلبوری و فرکینز^۸ (۲۰۱۵) اشاره کردند که راست‌کرداری یکی از پیش‌نیازهای حکمرانی مشترک در سازمان‌های ورزشی است. این مسئله در پژوهش‌های ورزشی داخل کشور بررسی نشده است. این درحالی است که برخی شرایط در ورزش کشور از جمله مسائل

-
1. Kannan-Narasimhan & Lawrence
 2. Smons
 3. Vogelgesang, Leroy & Avolio
 4. Locke
 5. Gardiner, Parry & Robinson
 6. Bimper & Harrison
 7. Cleret, McNamee & Page
 8. Shilbury & Ferkins

اخلاقی، فساد و تبعیض، نیازمند بررسی‌های دقیق و جامع هستند (خلیلی، ۱۳۹۴، ۵). با توجه به کارکردهای راست‌کرداری در ابعاد اخلاقی، تبعیضی و فساد، بهره‌گیری از ظرفیت‌های راست‌کرداری در ورزش کشور لازم است. توسعه راست‌کرداری قابلیت ایجاد فضائل اخلاقی و کاهش فساد در جوامع را به همراه دارد. این مسئله سبب می‌شود در برخی محیط‌ها از جمله ورزش که ظرفیت بروز فساد و بی‌اخلاقی در آن بسیار است، راست‌کرداری بتواند به‌عنوان یک نیروی مهم سبب رشد و بهبود وضعیت کلی حاکم بر ورزش شود (گاردینر و همکاران، ۲۰۱۷).

در راستای بهبود راست‌کرداری در حوزه‌های مختلف، برخی فشارها، عوامل و شرایط، تأثیرگذاری مؤثری دارند. در پژوهش‌های مختلفی این مسئله بررسی شده است. کانان-ناراسیمهان و لاورنسی (۲۰۱۲) اشاره کردند که عوامل مؤثر در بهبود راست‌کرداری در هر محیطی متفاوت هستند و بررسی‌نشدن این مسئله سبب شده است که فعل و انفعالات بهبود راست‌کرداری در سازمان‌ها نامشخص باشد. یلین^۱ (۲۰۱۷) نشان داد که راست‌کرداری متأثر از شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه است. به عقیده سیمونز (۲۰۰۲)، مسائل سازمانی همچون ساختار مناسب از جمله مسائل مهم و مؤثر در راست‌کرداری هستند. در برخی پژوهش‌های دیگر نیز به مسائل مدیریتی به‌عنوان یک عامل مهم در بهبود راست‌کرداری اشاره شده است. مطالعات به‌خوبی مشخص کردند که شیوه‌های تصمیم‌گیری (لیکلیر^۲، ۱۹۹۸)، ثبات مدیریتی (دورن، برگر، ایمسون، مایر و ری^۳، ۲۰۰۴)، حساسیت‌های جامعه (سیمونز، فریدمن، لیو و مک‌لیان پارکز^۴، ۲۰۰۷)، مسائل مالی (پالنسکی و یامارینو، ۲۰۰۹)، انتظارات مدیران (سیمونز، ۲۰۰۲) و شرایط حاکم بر جامعه (یلین، ۲۰۱۷)، از جمله عوامل مؤثر در راست‌کرداری هستند.

حوزه راست‌کرداری از حوزه‌هایی است که پژوهش‌های اندکی در آن انجام شده‌اند. ابهام درخصوص راست‌کرداری سبب شده است که مشکلات بسیاری در حوزه‌های مختلف در مسیر راست‌کرداری ایجاد شوند. ابهام‌های اساسی در مسیر راست‌کرداری موجب شده‌اند در عمل برنامه‌ریزی برای تقویت راست‌کرداری در بسیاری از حوزه‌ها از جمله ورزش با مشکلاتی همراه باشد (کلرت و همکاران، ۲۰۱۵). بیمپر و هاریسون (۲۰۱۷) اشاره کردند که بسیاری از مشکلات باشگاه‌های ورزشی در حوزه‌های مالی ناشی از راست‌کردارنبودن مدیران این باشگاه‌ها است. سیمونز (۲۰۰۲) دریافت که پیاده‌سازی‌نشدن راست‌کرداری آسیب‌های بسیاری را بر وجهه مدیران و سازمان‌ها وارد خواهد کرد.

-
1. Yellin
 2. LeClair
 3. Dorren, Berger, Imeson, Maier & Rey
 4. Simons, Friedman, Liu & McLean Parks

نبود پژوهش‌های تخصصی در زمینه راست‌کرداری در حوزه ورزش سبب شده است که عملاً راست-کرداری در میان مدیران ورزشی به یک ابهام تبدیل شود.

با توجه به کارکردهای راست‌کرداری در محیط‌های مختلف از جمله ورزش، لزوم بررسی‌های تخصصی در محیط‌های مختلف در راستای بهبود راست‌کرداری ضروری است. در کشور ایران، فوتبال همیشه جزو ورزش‌های پرطرفدار بوده است که این مسئله سبب شده است باشگاه‌های بسیاری در سطوح مختلف و با اهداف مختلف، حضوری فعال در فوتبال کشور داشته باشند. این مسئله موجب شده است که در مسیر موفقیت و عملکرد مناسب در فوتبال کشور، باشگاه‌های فوتبال گاهی اصول اخلاقی خود را رعایت نکنند و سبب پیاده‌سازی نشدن راست‌کرداری شوند. وجود مشکلات بسیار در باشگاه‌های فوتبال حرفه‌ای کشور و معضلاتی که خواسته یا ناخواسته به علل مختلف از جمله راست-کرداری باشگاه‌ها ایجاد می‌شوند، سبب شده‌اند امروزه جامعه اعتماد کمی به برخی باشگاه‌های فوتبال کشور و مدیران این باشگاه‌ها داشته باشد. نتایج برخی پژوهش‌ها در زمینه معضلات فوتبال کشور ایران گواه این مسئله است (رزاقی، رضانی‌نژاد و مهرابی، ۱۳۹۳، ۴۳). این مسئله لزوم توسعه راست‌کرداری در مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور را به صورت کاملاً مشخص نشان می‌دهد. گاردینر و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که راست‌کرداری به ایجاد نظم در باشگاه‌ها منجر می‌شود که نتیجه آن به عملکرد مطلوب‌تر منتهی می‌شود. لوک (۱۹۹۹) بررسی کرد که در هر محیطی فشارهایی بر مدیران برای توسعه اخلاق‌مداری وجود دارند که درک این فشارها و مدیریت آن‌ها می‌تواند فضائل اخلاقی را در سازمان‌ها بهبود دهد. ضرورت توجه به راست‌کرداری سبب شده است شناسایی فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال در جهت برنامه‌ریزی برای بهبود راست‌کرداری، مهم تلقی گردد. بدون بررسی فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال در مسیر راست‌کرداری، انتظار گسترش آن بیهوده خواهد بود؛ بنابراین، شناسایی و تفسیر فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال می‌تواند بسیاری از ابهام‌ها را در مسیر رشد راست‌کرداری رفع کند و موجب انجام برنامه‌ریزی‌هایی در این حوزه شود.

بررسی مبانی نظری پژوهش در حوزه راست‌کرداری نشان داد که پژوهش‌های پراکنده‌ای سعی کرده‌اند فشارهای وارد بر مدیران در جهت راست‌کرداری را تحلیل کنند (لیکلیر، ۱۹۹۸؛ سیمونز، ۲۰۰۲؛ دورن و همکاران، ۲۰۰۴؛ پالنسکی و یامارینو، ۲۰۰۹؛ یلین، ۲۰۱۷). نبود پژوهش‌های جامع در داخل و خارج از کشور در زمینه راست‌کرداری در محیط‌های ورزشی از جمله فوتبال، شواهد علمی در این حوزه را محدود کرده‌اند. افزون‌براین، نبود راهکارهای عملیاتی و نامشخص و ابهام در فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های ورزشی در مسیر راست‌کرداری، موجب شده‌اند که در بهبود راست‌کرداری ابهام‌های بسیاری وجود داشته باشند. این درحالی است که بسیاری از پژوهش‌ها

از جمله مطالعات کانان - ناراسیمهان و لاورنسی (۲۰۱۲)، کلرت و همکاران (۲۰۱۵)، شیلبوری و فرکینز (۲۰۱۵) و بیمپر و هاریسون (۲۰۱۷)، راست‌کرداری را یکی از مسائل مهم در حوزه‌های مختلف دانستند؛ از این‌رو، در بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه، شواهدی درباره‌ی ضرورت به‌کارگیری و توسعه‌ی راست‌کرداری وجود دارند. این مسئله نشان‌دهنده‌ی عبور از انجام پژوهش‌ها در زمینه‌ی اثبات ضرورت راست‌کرداری به سمت انجام پژوهش‌ها در زمینه‌ی شناسایی مدیریت راست‌کرداری، تحلیل فشارهای وارد بر افراد در مسیر راست‌کرداری و توسعه‌ی راست‌کرداری در تمامی حوزه‌ها از جمله حوزه‌ی مهم و تأثیرگذار فوتبال است.

فشارهای مختلفی بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های راست‌کرداری وارد می‌شوند. بررسی‌نشدن و شناسایی‌نشدن این فشارها سبب شده است که راست‌کرداری در فوتبال کشور یا وجود نداشته باشد یا در سطح پایینی باشد. افزون‌براین، انجام‌نشدن مطالعاتی در زمینه‌ی میزان راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال سبب شده است که شواهدی درباره‌ی وضعیت راست‌کرداری و فشارهای وارد بر مدیران در خصوص بهره‌گیری از راست‌کرداری وجود نداشته باشند. این مسئله موجب شده است که برنامه‌ریزی‌های مدونی در زمینه‌ی کاهش فشارها بر مدیران باشگاه‌های فوتبال برای پیاده‌سازی راست‌کرداری انجام نشوند. بدون شک، این مسئله سبب می‌شود که اخلاق در فوتبال کشور به‌خوبی اجرایی نشود و زمینه‌های بروز فساد در فوتبال کشور به‌علت فقدان راست‌کرداری به‌وجود آیند؛ براین‌اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور و همچنین، شناسایی فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در این حوزه، سعی دارد به این سؤال پاسخ دهد که راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در چه وضعیتی است؟ فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در خصوص نبود راست‌کرداری در تمامی وضعیت‌ها کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی - تحلیلی است که به‌صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای مجمع فدراسیون فوتبال به تعداد ۷۲ نفر بودند که شامل مدیران باشگاه‌های حرفه‌ای فوتبال کشور، مدیران ورزشی کشور و برخی نمایندگان گروه‌های مختلف از جمله نماینده‌ی مربیان و ورزشکاران بودند. با توجه به تعداد جامعه آماری، نمونه آماری در پژوهش حاضر، براساس انتخاب تمام‌شمار تمامی ۷۲ نفر اعضای مجمع فدراسیون فوتبال بودند. این پژوهش از طریق دو پرسش‌نامه در دو مرحله اجرا شد. در هر دو مرحله، پژوهشگر پس از هماهنگی با فدراسیون فوتبال در مجمع حاضر شد و به توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها اقدام کرد. در مرحله اول، از ۶۰ نفر (۱۹ مدیرعامل باشگاه‌های فوتبال کشور و ۴۱ نفر سایر اعضای مجمع) پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. در

مرحله دوم نیز ۴۲ پرسش‌نامه (۱۴ مدیرعامل باشگاه‌های فوتبال کشور و ۲۸ نفر از سایر اعضای مجمع) جمع‌آوری شدند.

ابزار پژوهش حاضر دو پرسش‌نامه پژوهشگرساخته بودند. پرسش‌نامه اول شامل سه قسمت بود: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، وضعیت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال و فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در راستای اجرای راست‌کرداری. همچنین، با استفاده از پرسش‌نامه پنج‌سؤالی کیسر و هوگان^۱ (۲۰۱۰)، وضعیت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور از دید مدیران و سایر اعضای مجمع فدراسیون فوتبال سنجیده شد. افزون‌براین، برای بررسی فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در راستای پیاده‌سازی راست‌کرداری، از ۲۷ سؤال که شامل ۲۷ فشار وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور بودند، استفاده شد. برای شناسایی این فشارها از مطالعه جامع منابع و همچنین، بررسی نظرهای خبرگان در قالب روش دلفی استفاده شد. بدین‌منظور، ابتدا تعداد ۱۹ فشار وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در راستای پیاده‌سازی راست‌کرداری شناسایی شدند و سپس، با بررسی و انجام روش دلفی در مرحله اول، تعداد هشت فشار دیگر از منظر خبرگان به فشارهای شناسایی‌شده اضافه شدند. در نهایت، ۲۷ فشار مشخص‌شده پس از تأیید اساتید، به‌عنوان فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور برای پیاده‌سازی راست‌کرداری مشخص شدند. در قالب روش دلفی، خبرگان شامل هفت تن از اساتید مدیریت ورزشی و افراد آگاه از فوتبال کشور بودند که نظرهای آن‌ها با هدف شناسایی فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور برای پیاده‌سازی راست‌کرداری، بررسی و تحلیل شدند.

در مرحله دوم پژوهش، پرسش‌نامه پژوهشگرساخته‌ای برای ساختاردهی به فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور با هدف پیاده‌سازی راست‌کرداری براساس روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری بود. این پرسش‌نامه به مقایسه دوجه‌دوی شش فشار کلی شناسایی‌شده در پژوهش حاضر براساس استانداردهای این روش پرداخت. با استفاده از نظرهای هفت نفر از اساتید دانشگاهی روایی محتوایی این پرسش‌نامه‌ها بررسی شد. همچنین، روایی محتوایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از فرم‌های روایی‌سنجی نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوا تأیید شد. با توجه به تعداد اساتید (هفت نفر)، مقدار نسبت روایی محتوا برابر با ۰/۹۹ و مقدار شاخص روایی محتوا برابر با ۰/۹۹ برای پرسش‌نامه‌ها به‌دست آمدند و روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های پژوهش تأیید شد. همچنین، روایی سازه پرسش‌نامه مرحله اول با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد.

پایایی پرسش‌نامه «تعیین وضعیت راست‌کرداری مدیران» و پرسش‌نامه «فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال» با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ انجام شد که به ترتیب به میزان ۰/۸۸ و

1. Kaiser

۰/۸۱، پایایی آن‌ها تأیید شد. همان‌طور که ذکر شد، برای انجام این پژوهش در مرحله دوم از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شده است. این روش یک فرایند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و بهم‌مرتبط، در یک مدل نظام‌مند جامع ساختاردهی می‌شوند. این روش به ایجاد و جهت‌دادن به روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم کمک می‌کند. یکی از اصلی‌ترین منطق‌های این روش این است که عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند، همواره از اهمیت بیشتری برخوردارند. مدلی که با استفاده از این روش‌شناسی به دست می‌آید، ساختاری از یک مسئله یا موضوع پیچیده، یک سیستم یا حوزه مطالعاتی را نشان می‌دهد که الگویی به‌دقت طراحی شده است؛ در نتیجه، می‌توانیم بگوییم که مدل‌سازی ساختاری تفسیری نه تنها بینشی درباره روابط میان عناصر مختلف یک سیستم فراهم می‌کند، بلکه ساختاری مبتنی بر اهمیت و تأثیرگذاری عناصر بر هم (بسته به نوع رابطه محتوایی تعریف شده) فراهم می‌کند و نمایشی تصویری را نشان می‌دهد. این روش، تفسیری است؛ زیرا، قضاوت گروهی از افراد تعیین می‌کند که آیا روابطی میان این عناصر وجود دارند یا خیر. این روش، ساختاری است؛ زیرا، اساس این روش، روابط ساختاری سرتاسری هستند که از مجموعه پیچیده‌ای از متغیرها استخراج شده‌اند. بدین دلیل، برای انجام روش‌های آماری کلموگروف-اسمیرنوف^۱، آزمون تی تک‌نمونه‌ای و تحلیل عاملی اکتشافی از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۲ نسخه ۲۰ استفاده شد. برای بررسی و تحلیل روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری از نرم‌افزار میک‌مک^۳ استفاده شد. همچنین، در قسمت تجزیه و تحلیل کمی پژوهش، روش معادلات ساختاری با رویکرد پی.ال.اس^۴ به کار برده شد.

نتایج

نتایج توصیفی نشان داد که مردان ۸۲ درصد از نمونه پژوهش و زنان ۱۶ درصد را تشکیل دادند. گروه سنی ۴۰-۵۰ سال با فراوانی ۷۲ درصد بیشترین فراوانی را داشت. سطح تحصیلات کارشناسی‌ارشد با حدود ۶۱ درصد بیشترین فراوانی را در نمونه‌های پژوهش داشت. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد که داده‌های پژوهش طبیعی هستند و باید از آمار پارامتری برای تحلیل داده‌ها بهره گرفت. برای بررسی وضعیت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال از روش تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. جدول شماره یک نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

-
1. Kolmogorov-Smirnov
 2. SPSS
 3. MicMac
 4. PLS

جدول ۱- نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای در خصوص میزان راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور از دیدگاه آنان و سایر اعضای مجمع فدراسیون فوتبال

دیدگاه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تی	سطح معناداری
مدیران باشگاه‌های فوتبال	۱۹	۳/۶۲	۰/۶۴۶	۴/۱۹۱	۰/۰۰۱
سایر اعضای مجمع	۴۱	۲/۵۲	۰/۶۳۸	-۴/۷۴۶	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان می‌دهد، میزان راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور از نظر خود آنان در سطح مطلوب و بالاتر از میانگین عدد سه قرار دارد؛ در حالی که این مسئله از دیدگاه سایر اعضای مجمع در وضعیت نامطلوب و پایین‌تر از عدد سه قرار دارد. این مسئله گواه این نکته است که از دیدگاه خود مدیران باشگاه‌های فوتبال، آن‌ها وضعیت راست‌کرداری مطلوبی دارند؛ اما برخلاف نظر آن‌ها این مسئله از نظر سایر اعضای مجمع در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. قبل از استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، ابتدا برای بررسی کفایت حجم نمونه‌برداری از آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر- می‌یر- ال‌کین^۱ و همچنین، برای بررسی همبستگی بین مواد آزمون در جامعه از آزمون کرویت بارتلت^۲ استفاده شد. جدول شماره دو نتایج این آزمون‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص	میزان
شاخص کیزر- می‌یر- ال‌کین	۰/۸۸۵
کای‌اسکوئر	۱۰۲۱/۳۴۱
درجه آزادی	۵۹
سطح معناداری	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج جدول شماره دو نشان می‌دهد، شاخص کیزر- می‌یر- ال‌کین میزان ۰/۸۸۵ است که نشانگر مناسب بودن میزان این آماره است. همچنین، آزمون بارتلت نشان داد که در سطح ۹۹ درصد، همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر با صفر نیست. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در مجموع، شش فشار (فشارهای مالی، فشارهای باشگاهی، فشارهای سیاسی، فشارهای فرهنگی، فشارهای مدیریتی- زیرساختی و فشار بین‌المللی) ۸۳/۰۱۲ درصد از واریانس کل سؤال‌ها را در بر گرفتند. جدول شماره سه نتایج بار عاملی مربوط به هر گویه و دسته‌بندی فشارها را نشان می‌دهد.

1. kaiser Meyer Olkin
2. Bartlett Sphericity

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

ردیف	گویه‌ها	فشار مدیریتی - زیرساختی	فشار مالی	فشار فرهنگی	فشار سیاسی	فشار باشگاهی	فشارهای بین‌المللی
۱	نبود ثبات مدیریتی در باشگاه‌های فوتبال کشور	۰/۸۵۲					
۲	فقدان حق پخش تلویزیونی مسابقات فوتبال	۰/۸۱۱					
۳	نبود ساختار مدیریتی مناسب در باشگاه‌های فوتبال	۰/۷۰۱					
۴	نبود قوانین و مقررات مدون و مشخص در حوزه فوتبال	۰/۶۸۸					
۵	تغییرات در رسالت برخی رسانه‌های جمعی از آگاهی‌رسانی به ایجاد حواشی	۰/۶۳۲					
۶	پایین بودن امکانات و تجهیزات باشگاه‌های فوتبال	۰/۶۱۱					
۷	نبود هماهنگی میان باشگاه‌ها در کنترل قراردادهای بازیکنان و مربیان		۰/۸۲۱				
۸	مشکلات مالی موجود در باشگاه		۰/۸۱۱				
۹	ثبات‌نداشتن هزینه‌ها در فوتبال		۰/۷۴۱				
۱۰	وجود بدهی‌های بالا از گذشته در باشگاه‌ها		۰/۶۶۳				
۱۱	هزینه‌های غیرمعمول سایر باشگاه‌های متمول در فوتبال		۰/۵۸۷				
۱۲	نبود حمایت‌های مالی سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی		۰/۵۸۲				
۱۳	نبود زمینه‌های حضور حامیان مالی قدرتمند در باشگاه‌های فوتبال		۰/۵۵۰				
۱۴	پای‌بندنبودن به ارزش‌ها در تمامی ارکان باشگاه‌های فوتبال کشور			۰/۸۰۹			
۱۵	وجود حواشی زیاد فوتبال در سطح کشور				۰/۷۱۴		

ادامه جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

فشارهای بین‌المللی	فشار باشگاهی	فشار سیاسی	فشار فرهنگی	فشار مالی	فشار مدیریتی - زیرساختی	گویه‌ها	ردیف
			۰/۶۳۹			فقدان جو حمایتی در فوتبال کشور	۱۶
			۰/۵۷۴			پایین بودن صبر برخی هواداران	۱۷
			۰/۵۷۰			پای‌بندی برخی هواداران به باشگاه‌ها در تمامی زمان‌های موفقیت و شکست	۱۸
		۰/۸۲۳				تبعیض سازمان‌های متولی در امر ورزش و فوتبال در میان باشگاه‌ها	۱۹
			۰/۶۱۷			اعمال نفوذ برخی گروه‌ها و سازمان‌های دولتی در امور باشگاه‌ها	۲۰
			۰/۵۳۷			فقدان نظارت سازمان‌ها و نهادهای دولتی در عرصه فوتبال	۲۱
		۰/۷۹۶				تعهد و تعصب پایین برخی بازیکنان به باشگاه‌های خود	۲۲
			۰/۷۰۳			وجود پیشینه درخشان باشگاه در زمان گذشته	۲۳
			۰/۵۹۳			خواسته‌های غیرمعقول هواداران از باشگاه در جهت کسب موفقیت	۲۴
			۰/۵۴۴			خواسته‌های غیرمعقول مربیان از مدیریت باشگاه در زمینه امکانات و تجهیزات	۲۵
		۰/۷۴۹				نبود کرسی‌های مهم نهادهای بین‌المللی	۲۶
			۰/۶۳۹			اعمال تصمیمات ناعادلانه کنفدراسیون فوتبال آسیا درباره باشگاه‌های ایرانی	۲۷

همان‌طور که نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد، پنج فشار وارد شده بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در مسیر راست‌کرداری وجود دارند. در این میان، نبود ثبات مدیریتی در باشگاه‌های فوتبال کشور با بار عاملی ۰/۸۵۲، مهم‌ترین فشار مدیریتی- زیرساختی است. همچنین، نبود هماهنگی میان باشگاه‌ها در کنترل قراردادهای بازیکنان و مربیان با بار عاملی ۰/۸۲۱، مهم‌ترین فشار مالی و

پای‌بند نبودن به ارزش‌ها در تمامی ارکان باشگاه‌های فوتبال کشور با بار عاملی ۰/۸۰۹، مهم‌ترین فشار فرهنگی هستند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تبعیض سازمان‌های متولی در امر ورزش و فوتبال در میان باشگاه‌ها با بار عاملی ۰/۸۲۳، مهم‌ترین فشار سیاسی و همچنین، تعهد و تعصب پایین برخی بازیکنان به باشگاه‌های خود با بار عاملی ۰/۷۹۶، مهم‌ترین فشار باشگاهی بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در مسیر راست‌کرداری هستند. همچنین، نتایج نشان داد که نبود کرسی-های مهم نهادهای بین‌المللی با بار عاملی ۰/۷۴۹، مهم‌ترین فشار بین‌المللی بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در مسیر راست‌کرداری است.

از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری برای ساختاردهی به فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در مسیر راست‌کرداری استفاده شد. در این پژوهش، شش فشار کلی شناسایی شده شامل فشارهای مالی، فرهنگی، مدیریتی- زیرساختی، باشگاهی، بین‌المللی و سیاسی، به‌عنوان معیارها و عناصر مدنظر در مرحله اول روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شدند. در ادامه پژوهش برای انجام روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، از ایجاد ماتریس خودتعاملی ساختاری استفاده شد. در این گام از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تمامی فشارهای شناسایی شده به صورت دوبه‌دو با یکدیگر مقایسه شدند. بدین منظور، از چهار نماد به شرح زیر استفاده شد:

V: اگر معیار i فقط بر معیار j تأثیر می‌گذارد؛

X: اگر هم معیار i و z و هم معیار z بر معیار i تأثیر می‌گذارند؛

A: اگر فقط معیار z بر معیار i تأثیر می‌گذارد؛

O: اگر هیچ رابطه تأثیرگذاری میان دو معیار i و z وجود ندارد. جدول شماره چهار نتایج مربوط به این گام را نشان می‌دهد.

جدول ۴- ماتریس خودتعاملی ساختاری

۶	۵	۴	۳	۲	۱	فشارها
A	X	A	X	O		فشار بین‌المللی (شماره ۱)
A	X	X	X			فشار مدیریتی- زیرساختی (شماره ۲)
A	V	X				فشار فرهنگی (شماره ۳)
O	V					فشار مالی (شماره ۴)
O						فشار سیاسی (شماره ۵)
						فشار باشگاهی (شماره ۶)

در ادامه پژوهش، ماتریس دسترسی نهایی مطابق با روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری به‌دست آمد. در این مرحله، برای به‌دست‌آوردن ماتریس دستیابی باید نمادهای بالا به صفر و یک تبدیل شوند. برحسب قواعد زیر می‌توان به ماتریس موردنظر دست یافت.

- در صورتی که ورودی (i, j) (محل برخورد ستون سطر i و ستون j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری V باشد، در ورودی (i, j) در ماتریس دسترس‌پذیری، یک و در ورودی (i, j)، صفر قرار داده می‌شود.

- در صورتی که ورودی (i, j) (محل برخورد ستون سطر i و ستون j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری A باشد، در ورودی (i, j) در ماتریس دسترس‌پذیری، صفر و در ورودی (i, j)، یک قرار داده می‌شود.

- در صورتی که ورودی (i, j) (محل برخورد ستون سطر i و ستون j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری X باشد، در ورودی (i, j) در ماتریس دسترس‌پذیری، یک و در ورودی (i, j) یک قرار داده می‌شود.

- در صورتی که ورودی (i, j) (محل برخورد ستون سطر i و ستون j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری O باشد، در ورودی (i, j) در ماتریس دسترس‌پذیری، صفر و در ورودی (i, j)، صفر قرار داده می‌شود.

پس از به‌دست‌آوردن ماتریس دستیابی اولیه، با در نظر گرفتن خاصیت انتقال‌پذیری، اگر (i و j) با هم در ارتباط باشند و نیز (j و k) با هم رابطه داشته باشند، آن‌گاه (i و k) با هم در ارتباط هستند و ماتریس دستیابی نهایی به‌دست می‌آید. جدول شماره پنج نتایج این ماتریس را نشان می‌دهد.

جدول ۵- ماتریس دسترسی نهایی

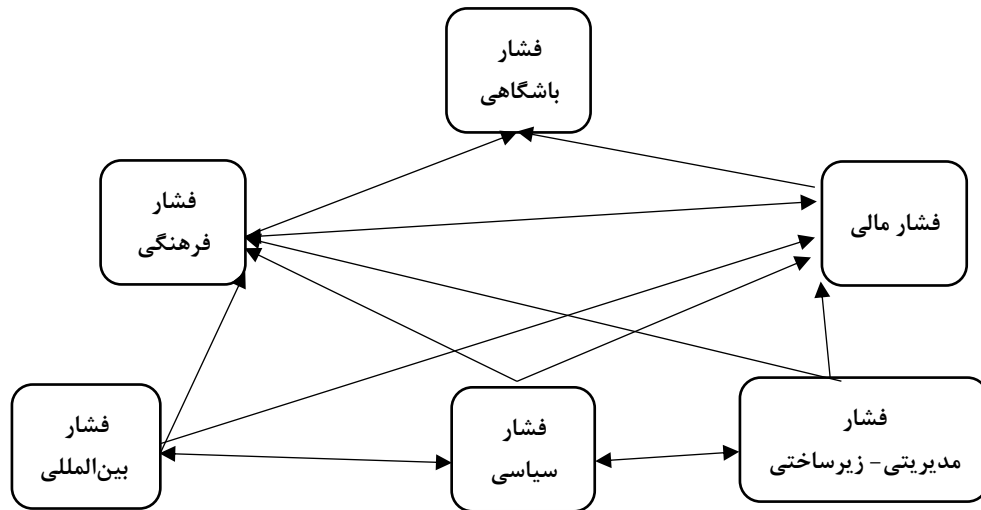
فشارها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	نفوذ
۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۳
۲	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۴
۳	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵
۴	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۵
۵	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۳
۶	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۴
وابستگی	۵	۵	۴	۳	۵	۱	

در ادامه پژوهش، به سطح‌بندی فشارهای شناسایی شده پرداخته شد. برای تعیین سطح، با استفاده از ماتریس دستیابی، مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه پیش‌نیاز (ورودی) برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه خروجی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق این متغیر می‌توان به آن‌ها رسید و مجموعه پیش‌نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. پس از تعیین مجموعه خروجی و پیش‌نیاز برای هر متغیر، عناصر مشترک در دو مجموعه ورودی و خروجی برای هر متغیر شناسایی می‌شوند. در اولین جدول تکرار، تغییری دارای بالاترین سطح است که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشند. پس از تعیین این متغیرها آن‌ها را از جدول حذف می‌کنیم و با بقیه متغیرهای باقی‌مانده جدول بعدی را تشکیل می‌دهیم. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم را مشخص می‌کنیم و این کار را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌دهیم. سپس، ماتریس استاندارد را تشکیل می‌دهیم که با مرتب‌کردن عناصر با توجه به سطوح خود به دست می‌آید. جدول شماره شش سطح مربوط به هر فشار را نشان می‌دهد که سطح‌بندی‌های انجام‌شده براساس خروجی‌ها و ورودی‌های انجام‌شده هستند.

با توجه به نتایج جدول شماره شش مشخص شد که در پژوهش حاضر، سه سطح کلی وجود دارند که این سطوح در قالب مدل در شکل شماره یک به‌نمایش گذاشته‌اند.

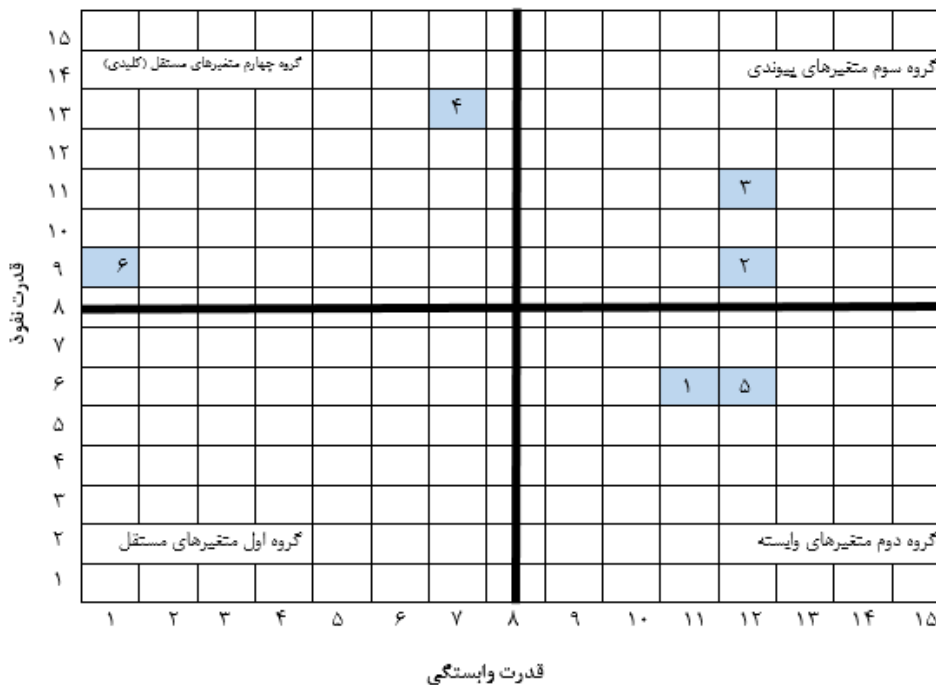
جدول ۶- تعیین سطح فشارهای شناسایی‌شده

مرحله	فشارها	ورودی	خروجی	مشترک	سطح
مرحله اول	فشار بین‌المللی	۱-۳-۵	۱-۳-۴-۵-۶	۱-۳-۵	۱
	فشار مدیریتی- زیرساختی	۲-۳-۴-۵	۲-۳-۴-۵-۶	۲-۳-۴-۵	۱
	فشار فرهنگی	۱-۲-۳-۴-۵	۱-۲-۳-۴-۶	۱-۲-۳-۴	
	فشار مالی	۱-۲-۳-۴-۵	۲-۳-۴	۲-۳-۴	
	فشار سیاسی	۱-۲-۵	۱-۲-۳-۴-۵	۱-۲-۵	۱
	فشار باشگاهی	۱-۲-۳-۶	۶	۶	
مرحله دوم	فشار فرهنگی	۳-۴	۳-۴-۶	۳-۴	۲
	فشار مالی	۳-۴	۳-۴	۳-۴	۲
	فشار باشگاهی	۳-۶	۶	۶	
مرحله سوم	فشار باشگاهی	۶	۶	۶	۳



شکل ۱- مدل ساختاری تفسیری فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در مسیر راست‌کرداری

تحلیل میک‌مک: در این مرحله، با استفاده از نرم‌افزار میک‌مک، نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری بر سایر متغیرها و اثرگذاری از آن‌ها مشخص خواهند شد و پس از تعیین قدرت نفوذ یا اثرگذاری و قدرت وابستگی فشارها، می‌توان تمامی فشارهای شناسایی‌شده را در یکی از خوشه‌های چهارگانه روش ماتریس اثر متغیرها، در چهار گروه طبقه‌بندی کرد. اولین گروه شامل متغیرهای مستقل (خودمختار) می‌شود که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. این متغیرها تاحدودی مجزا از سایر متغیرها هستند و ارتباطات کمی دارند. گروه دوم متغیرهای وابسته هستند که قدرت نفوذ ضعیفی دارند؛ اما از وابستگی بالایی برخوردارند. گروه سوم متغیرهای پیوندی هستند که از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردارند. درواقع، هرگونه عملی روی این متغیرها باعث تغییر در سایر متغیرها می‌شود. گروه چهارم متغیرهای مستقل (کلیدی) را در برمی‌گیرند. این متغیرها دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی هستند. شکل شماره ۲ دو تحلیل میک‌مک را نمایش می‌دهد.



شکل ۲- تحلیل میک مک

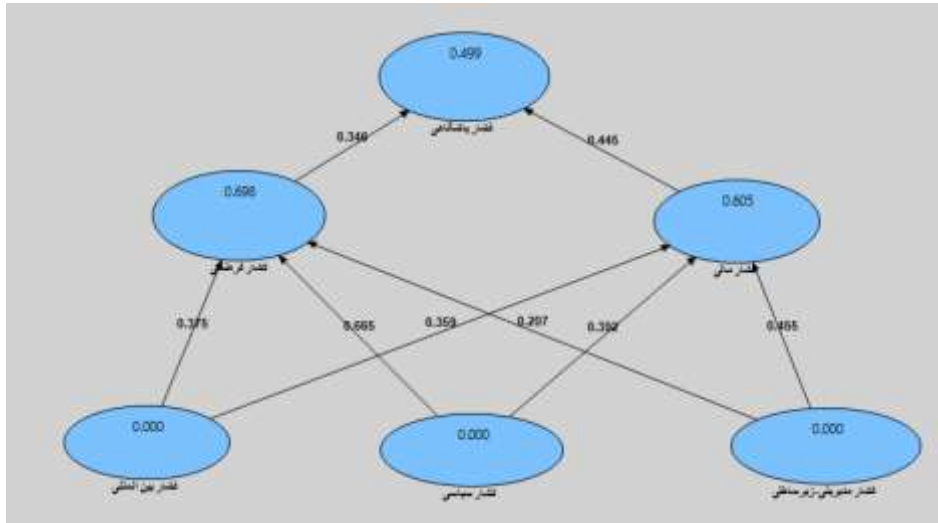
با توجه به شکل شماره دو مشخص شد که فشار بین‌المللی و فشار سیاسی جزو فشارهای وابسته هستند که بیشتر، از سایر فشارها تأثیر می‌پذیرند. همچنین، نتایج نشان داد که فشار مدیریتی- زیرساختی و فشار فرهنگی جزو فشارهای پیوندی هستند؛ بدین معنای هرگونه عملی روی این فشارها سبب تغییر در سایر متغیرها می‌شود. براساس نتایج، فشار مالی و فشار باشگاهی جزو فشارهای مستقل کلیدی هستند که سبب تأثیرگذاری بر سایر فشارها می‌شوند. افزون‌براین، از میان فشارهای شناسایی شده، هیچ‌کدام جزو متغیرهای مستقل خودمختار نیستند. شکل‌های شماره سه و شماره چهار مدل ساختاری و اندازه‌گیری مربوط به عوامل را نشان می‌دهند. براساس گفته هیر^۱ (۲۰۱۲)، در این پژوهش برای تعیین توزیع طبیعی از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج نشان داد که کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار دارد؛ اما چولگی بین ۳ و ۳- قرار ندارد؛ بنابراین، داده‌ها توزیع طبیعی ندارند؛ از این‌رو، با توجه به توزیع داده‌ها و گفته جاوریس^۲ (۲۰۰۳)،

1. Hair
2. Javris

۲۰۰۵، ۲۰۰۹) نمی‌توان از نرم‌افزارهای کوواریانس محور استفاده کرد و باید از نرم‌افزار واریانس محور (پی.ال.اس.) استفاده شود. جاوریس (۲۰۰۳، ۲۰۰۵، ۲۰۰۹) بیان کرده است که بهتر است برای پژوهش‌های اکتشافی و کیفی، نخست از پی.ال.اس. برای بررسی سؤال‌های پژوهش استفاده شود؛ زیرا، هنوز مدل‌های پژوهش در مرحله بلوغ قرار ندارند (به نقل از هیر، ۲۰۱۲، ۴۱۷). در صورتی که مدل پژوهش با نرم‌افزارهای واریانس محور (پی.ال.اس.) تأیید شد، در پژوهش‌های بعدی از نرم-افزارهای کواریانس محور استفاده شود. در این مطالعه نیز مبانی نظری مدل پژوهش را تأیید می-کنند؛ ولی به دلیل آنکه مدل جدیدی است و هنوز به بلوغ نرسیده است، از نرم‌افزارهای واریانس محور استفاده شده است.

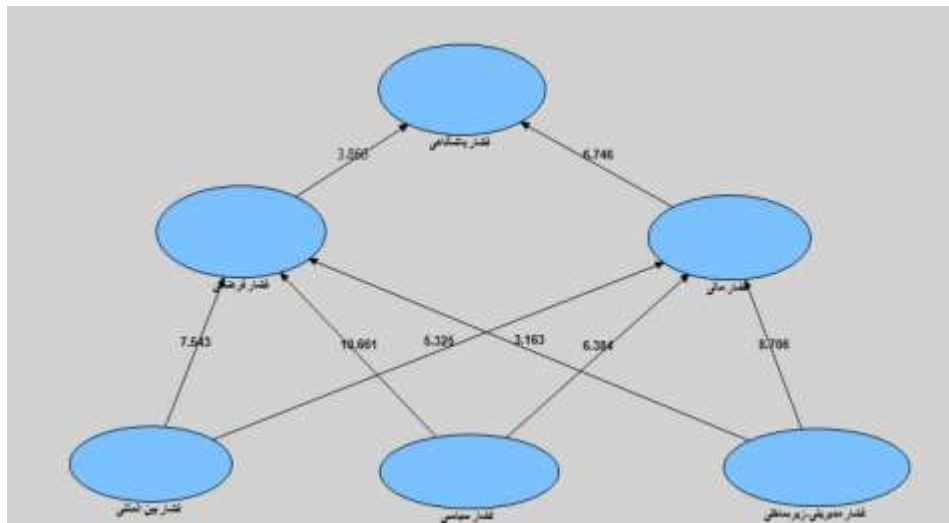
برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شوند و پایایی از چهار طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی انجام می‌شود. برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، مقدار ملاک ۰/۵ است. برای تمامی سؤال‌ها، ضرایب بارهای عاملی سؤال‌ها بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار است. در اینجا هیچ‌یک از سؤال‌ها حذف نشدند. در هر شش متغیر (فشارهای شناسایی شده)، مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها بیشتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل است. در این پژوهش، پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. از آنجایی که پایایی تأیید می‌شود، می‌توان به بررسی فرضیه‌ها از طریق معادلات ساختاری پرداخت که نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه مورد نظر است. معیار دوم از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی همبستگی هر متغیر با سؤال‌های (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. با توجه به روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) که مقدار مناسب برای روایی همگرا را ۰/۴ به بالا معرفی کرده‌اند، برای تمامی شش متغیر، مقدار روایی همگرا بیشتر یا مساوی ۰/۴ است. روایی واگرا، سومین معیار بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که در هر دو بخش، روش اول و روش دوم تأیید شدند. سؤال‌های مربوط به هر متغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر. معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان رابطه یک متغیر با سؤال‌هایش در مقایسه با رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سؤال‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر. هنگامی روایی واگرا در سطح قابل قبول است که میزان روایی همگرا برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد.

1. Fornell & Larcker



شکل ۳- مدل اندازه گیری پژوهش

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده شده است که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معناداری تی است. در صورتی که مقدار این اعداد بیشتر از ۰/۹۵ شود، نشان دهنده درستی رابطه بین متغیرها در سطح اطمینان ۱/۹۶ است؛ البته باید توجه کرد که اعداد فقط درستی رابطه را نشان می دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی توان با آن ها سنجید.



شکل ۴- ضرایب معناداری تی مدل پژوهش

مطابق با نتایج ضرایب معناداری تی مشخص شد که تمامی روابط به‌علت بیشتر بودن میزان تی از ۱/۹۶، دارای تأثیر مثبت و معناداری هستند. برای بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازش استفاده شده است که این شاخص‌ها در زیر گزارش شده‌اند.

مقدار R^2 : این معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری است. در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 برای متغیرهای برون‌زا یا مستقل برابر با صفر است. در این قسمت، مقدار R^2 بیشتر از ۰/۶۷ است که برابر با مقدار قوی است.

معیار Q^2 : این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یکی از متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۲ را کسب کند، به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن است. این معیار بیشتر از ۰/۳۲ است که نشان می‌دهد متغیرهای برون‌زا (مستقل) در پیش‌بینی متغیر وابسته، قوی هستند و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تاحدودی بار دیگر تأیید می‌کند.

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص برازش کلی مدل^۱ معرفی شده‌اند و در همه متغیرها مقدار بیشتر از ۰/۳۶ به دست آمد، که این شاخص بدست آمده نشان‌دهنده برازش کلی قوی مدل است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که وضعیت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور از نظر خود آن‌ها در وضعیت مطلوب و از نظر سایر اعضای مجمع در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. تاویانو، ناهاری و دوپارت^۲ (۲۰۱۰) اشاره کردند که وجود برخی مشکلات برای مدیران سبب می‌شود که میزان راست‌کرداری آن‌ها کاهش یابد. وگلگسان و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند فشارهایی بر مدیران در جهت انجام فعالیت‌های شفاف و استاندارد وجود دارند که سبب می‌شوند مدیران برای رفع این فشارها برخی فعالیت‌های غیراخلاقی و به‌دور از راست‌کرداری انجام دهند. فضای ورزش کشور به‌خصوص فوتبال به‌علت جلب مخاطبان بسیار سبب شده است تا از شرایط طبیعی خود به‌دور باشد

1. GOF

2. Taveau, Nahari & Duprat

و در مسیر هرج و مرج قرار گیرد. این امر به وارد شدن فشارهایی بر مدیران باشگاه‌های فوتبال برای رعایت مسائل اخلاقی و ارزشی منجر شده است. مسئله مهم، میزان راست‌کرداری از دیدگاه خود مدیران و همچنین، از دیدگاه سایر افراد مطلع از فعالیت‌ها و عملکرد مدیران است. به نظر می‌رسد که وجود ابهام‌هایی درباره بسیاری از فعالیت‌ها و رفتارها در فوتبال کشور و نبود استانداردهایی در خصوص تشخیص مناسب بودن یا نبودن این فعالیت‌ها و رفتارها سبب شده است مدیران باشگاه‌های فوتبال از راست‌کرداری خود برداشت کامل و دقیقی نداشته باشند. افزون‌براین، وجود ابهام‌های اساسی در خصوص راست‌کرداری سبب شده است مدیران باشگاه‌های فوتبال درک عمیق و شفاف‌ی از راست‌کرداری نداشته باشند و انجام بسیاری از فعالیت‌های غیراخلاقی و نامناسب را منافات با راست‌کرداری تلقی نکنند. این موضوع سبب شده است که مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در خوداظهاری درباره راست‌کرداری، میزان آن را مطلوب مشخص کنند؛ درحالی‌که سایر افراد آگاه از رفتارهای مدیران باشگاه‌ها، میزان راست‌کرداری مدیران باشگاه‌ها را در سطح نامطلوبی مشخص می‌کنند. این مسئله نشان‌دهنده شفاف نبودن هنجارها در ورزش کشور است؛ براین اساس، به نظر می‌رسد برخی فعالیت‌ها در ورزش فوتبال کشور ما، در حالی نامناسب و غیراخلاقی است که در این بین مدیران باشگاه‌های فوتبال این رفتارها را درست و هنجارمند می‌دانند؛ براین اساس است که در پژوهش حاضر میزان راست‌کرداری از نظر مدیران باشگاه‌های فوتبال و همچنین، از نظر سایر اعضای مجمع تفاوت‌های آشکاری دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که شش فشار شامل فشارهای مالی، بین‌المللی، مدیریتی- زیرساختی، فرهنگی، باشگاهی و سیاسی، راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال را تحت‌الشعاع قرار دادند. در برخی پژوهش‌ها این فشارها شناسایی و مشخص شده‌اند. یلین (۲۰۱۷) به فشارهای فرهنگی در مسیر راست‌کرداری اشاره کرد. پالنسکی و یامارینو (۲۰۰۹) به فشارهای مالی، سیمونز (۲۰۰۲) و یلین (۲۰۱۷) به فشارهای ناشی از انتظارات گروه‌ها و جامعه و همچنین، لیکلیز (۱۹۹۸) و دورن و همکاران (۲۰۰۴) به فشارهای مدیریتی اشاره کردند. به‌طور کلی، در مسیر راست‌کرداری مدیران در هر حوزه‌ای فشارهای مختلفی وجود دارند که میزان رفتارها و فعالیت‌های مدیران را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. این مسئله در ورزش فوتبال نیز وجود دارد. در کشور ما ماهیت ورزش فوتبال موجب شده است فشارهایی در راستای انجام راست‌کرداری بر مدیران باشگاه‌های فوتبال وارد شوند. به نظر می‌رسد اهمیت فوتبال در سطح جهان از جمله کشور ایران به ایجاد وضعیتی مناسب در مسیر فعالیت و عملکرد در این حوزه منجر شده است. این مسئله سبب گردیده است مدیران برای فعالیت در این ورزش با مشکلات و شرایط متفاوتی مواجه شوند که این خود بر بروز رفتارها، شخصیت، عملکرد و حتی گفتار آنان تأثیرگذار است. با توجه به فشارهای موجود، به نظر می‌رسد

کشور ما با مشکلات، آسیب‌ها و تهدیدهایی در تمامی ابعاد ورزش فوتبال مواجه است. نتایج پژوهش حاضر تنوع وسیع فشارهای وارد بر مدیران را برای رعایت نکردن راست‌کرداری نشان می‌دهد. در این بین، ضرورت انجام برنامه‌ریزی و ایجاد تغییرات اساسی در ورزش فوتبال، با هدف ایجاد فضای اخلاقی در راستای تعهد به راست‌کرداری درک می‌شود. در واقع، برای بهبود راست‌کرداری در باشگاه‌های فوتبال و در میان مدیران آنان، به ایجاد تغییرات و تحولات عمیق و اساسی نیاز است.

فشارهای شناسایی شده در پژوهش حاضر در قالب روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری بررسی شدند. نکته مهم نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری، جایگاه فشارهای سیاسی و بین‌المللی وارد شده بر راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال است. نتایج نشان داد که این فشارها جزو متغیرهای وابسته هستند که روش شکل‌گیری این فشارها ناشی از سایر شرایط و فشارها است. این موضوع نشان می‌دهد که وضعیت فوتبال کشور و مشکلات داخلی در این رشته ورزشی سبب شده‌اند شرایطی شکل گیرد که این شرایط سبب ایجاد معضلات سیاسی و بین‌المللی شوند که خود، سبب ایجاد فشارها بر مدیران باشگاه‌های فوتبال می‌شود؛ بنابراین، برخلاف عقیده بسیاری، پژوهش حاضر به صورت شفاف نشان داد که فشارهای سیاسی و فشارهای بین‌المللی توانسته‌اند مشکلاتی را برای فوتبال کشور ایجاد کنند؛ اما در حقیقت، منشأ شکل‌گیری این مشکلات به داخل کشور برمی‌گردد. این امر می‌تواند به علت نبود استانداردهای مناسب در فوتبال کشور و نبود نظارت دقیق بر کنترل مسائل مربوط به ورزش فوتبال کشورمان باشد. یلین (۲۰۱۷) اشاره کرد که برخی عوامل و مشکلات بین‌المللی موجب می‌شوند میزان راست‌کرداری مدیران تحت‌الشعاع قرار گیرد. به نظر می‌رسد برخی مشکلات سیاسی و بین‌المللی، امروزه فوتبال کشور را تحت‌الشعاع قرار داده‌اند؛ اما تا حد بسیاری بروز این مشکلات ناشی از وضعیت داخلی فوتبال کشور است که بر وارد شدن این فشارها بر مدیران باشگاه‌های فوتبال در مسیر راست‌کرداری تأثیرگذار بوده‌اند؛ از این رو، توجه‌داشتن به بسیاری از استانداردها در مسیر حرفه‌ای‌سازی و توجه‌داشتن به برخی ابعاد حقوقی و قانونی در باشگاه‌های فوتبال سبب شده است حساسیت‌های بسیاری در خصوص فوتبال کشور ایران و به تبع آن، باشگاه‌های فوتبال شکل گیرند. توجه‌داشتن به مسائل مالی در باشگاه‌ها و میزان بدهی بالا به بازیکنان به خصوص بازیکنان خارجی در باشگاه‌ها، در سال‌های اخیر سبب ایجاد مشکلات جدی برای باشگاه‌های فوتبال کشور شده‌اند. این موضوع سبب ایجاد حساسیت‌های بسیاری در ورزش فوتبال کشور شده است؛ از این رو، رعایت نکردن استانداردهای مدنظر سازمان‌های مرجع در ورزش فوتبال از سوی باشگاه‌های فوتبال کشور موجب شده است ظاهرسازی و بروز رفتارهای غیرحقیقی مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور برای جلوگیری از بروز مشکلات و آسیب‌های بین‌المللی به وجود آید.

همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که فشارهای مالی و باشگاهی جزو فشارهای ضروری و مهمی هستند که خود سبب بروز سایر فشارها می‌شوند. پالنسکی و یامارینو (۲۰۰۹) و چوی و همکاران (۲۰۱۷) اشاره کردند که مسائل مالی از جمله تأثیرگذارترین مسائل در بروز رفتارها درخلاف جهت راست‌کرداری هستند. دورن و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که مشکلات مالی در سازمان‌ها سبب تأثیرگذاری بر راست‌کرداری مدیران می‌شوند و خود سبب شکل‌گیری معضلات بسیاری در سازمان‌ها می‌شوند. گاردینر و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که توقعات غیرمنطقی برخی ذی‌نفعان در سازمان‌ها سبب می‌گردد میزان راست‌کرداری مدیران تغییرات منفی داشته باشد؛ براین‌اساس، می‌توان گفت که نتایج پژوهش‌های دورن و همکاران (۲۰۰۴)، پالنسکی و یامارینو (۲۰۰۹)، گاردینر و همکاران (۲۰۱۷) و چوی و همکاران (۲۰۱۷) با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. به‌نظر می‌رسد که بروز مشکلات مالی و باشگاهی در باشگاه‌های فوتبال کشور موجب می‌شود مشکلات بسیاری برای باشگاه‌های فوتبال کشور ایجاد شود و آنان را از مسیر حرفه‌ای‌سازی دور کند. این مسئله خود سبب بروز اخبار منفی درخصوص فوتبال در کشور ایران می‌شود و درنهایت، به واردشدن فشارهای سیاسی و بین‌المللی بر باشگاه‌های فوتبال کشور منجر می‌گردد. فشارهای مالی و باشگاهی وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال، درکنار نبود ثبات مدیریتی آنان سبب می‌شود ارزش‌ها و فضای اخلاقی موجود در ورزش فوتبال دچار تغییرات اساسی شوند که این مسئله به بروز جوی ناسالم درجهت پیاده‌سازی راست‌کرداری منجر می‌گردد؛ بنابراین، مدیران باشگاه‌های فوتبال برای مقابله با این فشارها راهی جز خروج از مسیر صداقت و عدالت نخواهند داشت. دراین‌بین، مدیران به‌عنوان ارکان تصمیم‌گیری باشگاه‌های فوتبال کشور، به‌صورت ویژه‌ای از این فشارها تأثیر می‌پذیرند که این سبب بروز آسیب‌های بسیاری برای آنان در مسیر راست‌کرداری می‌شود. آن‌ها برای وقف‌دادن خود با شرایط به ایجاد رفتارهایی خلاف راست‌کرداری مجبور می‌شوند تا بتوانند بحران‌های ناشی از این فشارها را در باشگاه‌های خود تاحدی کاهش دهند.

پژوهش حاضر در مسیر راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال تحلیل‌های مختلفی را ارائه کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، لازم است آموزش‌هایی برای افزایش مهارت مدیران باشگاه‌های ورزشی با هدف مقابله با فشارهای موجود در مسیر راست‌کرداری ارائه شوند. با توجه به نبود ثبات مدیریتی در باشگاه‌های فوتبال کشور به نظر می‌رسد که افزایش ثبات مدیریتی به انجام فعالیت‌های تأثیرگذار توسط مدیران درجهت مقابله با این فشارها منجر می‌شود. با توجه به نقشی که شفافیت در توسعه راست‌کرداری دارد، پیشنهاد می‌شود روابط عمومی باشگاه‌های فوتبال با ارائه گزارش‌های حقیقی و شفاف، علاوه‌بر پاسخ‌گویی به اذهان عمومی، درزمینه فضای حاکم بر باشگاه‌ها آگاهی ایجاد کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش به‌نظر می‌رسد که مدیران باشگاه‌های فوتبال برای

پاسخ‌گویی به هواداران خود گاهی سعی می‌کنند قراردادهای نامتعارف ایجاد کنند که این مسئله به هدررفتن منابع مالی منجر می‌شود. طبق تاریخچه لیگ برتر فوتبال کشور، در بیشتر باشگاه‌های ورزشی این قراردادها وجود داشته‌اند؛ از این‌رو، به نظر می‌رسد که لحاظ سقف قرارداد توسط فدراسیون فوتبال و نظارت بر اجرای آن، به مدیریت قراردادها در باشگاه‌های فوتبال با هدف مدیریت منابع مالی منجر شود. افزون‌براین، پیشنهاد می‌شود هماهنگی و بهبود فضای اخلاقی میان باشگاه‌ها و مربیان، به ایجاد هماهنگی در مسیر کنترل قراردادهای میان باشگاه و مربیان منجر شود تا قراردادهای بازیکنان متناسب با ارزش‌های واقعی آن‌ها باشند؛ بر این اساس، بهبود وضعیت مالی در باشگاه‌های فوتبال و نظارت فدراسیون فوتبال بر نحوه قراردادهای بازیکنان به‌ویژه بازیکنان خارجی سبب خواهد شد مشکلات پیش‌آمده برای باشگاه‌های فوتبال کشور کاهش یابند و همچنین، حساسیت‌ها روی فوتبال کشور کم شوند. افزون‌براین، فرهنگ‌سازی در میان هواداران باشگاه‌های فوتبال برای اینکه خواسته‌های معقول داشته باشند و همچنین، مدیریت درست رفتارهای بازیکنان و مربیان سبب خواهند شد فشارهای وارد بر مدیران، توسط باشگاه بتوانند کنترل شوند.

یکی از فشارهای مهم وارد بر مدیران در راستای پیاده‌سازی راست‌کرداری، تعهد و تعصب کم برخی بازیکنان به باشگاه‌های خود است. این مسئله ناشی از کم‌رنگ‌شدن ارزش‌های اخلاقی در فضای فوتبال کشور است؛ از این‌رو، بهبود ارزش‌های اخلاقی در فضای فوتبال کشور در قالب برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت پیشنهاد می‌شود. یکی از مسائل مهم برای بهبود تعهد بازیکنان، اعمال بندهایی در قراردادهای آن‌ها است که سبب ایجاد نیروی انگیزشی مناسبی برای بهبود تعهد آن‌ها ایجاد می‌شود. این مسئله می‌تواند در قالب نیروی انگیزشی شامل افزایش دستمزد یا در قالب نیروی بازدارنده شامل وجود جریمه‌های مختلف باشد. افزون‌براین، پیشنهاد می‌شود باشگاه‌های فوتبال با ایجاد موزه‌های ورزشی حاوی عکس‌ها، جام‌ها، فیلم‌ها و خاطرات درخشان باشگاه در گذشته و ایجاد آن در محیط‌های مختلف از جمله ورزشگاه‌ها، رختکن، سکوی تماشاگران و دفاتر باشگاه‌ها، علاوه بر بازگودن پیشینه باشگاه، به تأثیرگذاری بر مدیران، مربیان، بازیکنان و هواداران با هدف تعهد به باشگاه و پای‌بندی به اهداف باشگاه‌ها اقدام کنند.

در پژوهش‌های مختلف، اهمیت راست‌کرداری، ضرورت بهبود آن و نیاز به تقویت فرهنگ راست‌کرداری در سازمان‌ها بررسی شده‌اند؛ اما درباره فشارهای وارد بر افراد برای اجرانکردن راست‌کرداری در محیط‌های مختلفی از جمله ورزش و باشگاه‌های ورزشی مطالعه‌ای انجام نشده بود؛ از این‌رو، پژوهش حاضر با ایجاد شفافیت‌هایی برای راست‌کرداری و تعیین وضعیت راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال، در جهت ایجاد شواهدی علمی در خصوص بهبود راست‌کرداری در میان مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور سعی کرد. امید است نتایج پژوهش حاضر سبب ایجاد برنامه‌ریزی‌های

کوتاهمدت و بلندمدتی در مسیر رشد و توسعهٔ راست‌کرداری مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور و همچنین، کاهش فشارهای وارد بر آنها شود.

References

1. Bimper Jr, A. Y., & Harrison Jr, L. (2017). Are we committed to issues of race? Institutional integrity across intercollegiate athletics. *International Review for the Sociology of Sport*, 52(6), 675-92.
2. Choi, H., Hong, S., & Lee, J. W. (2017). Does increasing gender representativeness and diversity improve organizational integrity? *Public Personnel Management*, 47(1), 73-92.
3. Cleret, L., McNamee, M., & Page, S. (2015). Sports integrity' needs sports ethics (and sports philosophers and sports ethicists too). *Journal Sport, Ethics and Philosophy*, 9(1), 1-5.
4. Dorren, L. K., Berger, F., Imeson, A. C., Maier, B., & Rey, F. (2004). Integrity, stability and management of protection forests in the European Alps. *Forest Ecology and Management*, 195(1-2), 165-76.
5. Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368-79.
6. Gardiner, S., Parry, J., & Robinson, S. (2017). Integrity and the corruption debate in sport: Where is the integrity? *European Sport Management Quarterly*, 17(1), 6-23.
7. Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40(3), 414-433.
8. Khalili, H. (2015). How to solve the contractual disagreements between players and sports clubs in football. Paper Presented at The 2nd International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities, Dubai, Karin Institute for Leadership. (Persian).
9. LeClair, D. T. (1998). *Integrity management: A guide to managing legal and ethical issues in the workplace*. Florida: University of Tampa Press.
10. Locke, E. A. (1999). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. New York: Lexington Books.
11. Lowe, K. B., Cordery, J., & Morrison, D. (2004). A model for the attribution of leader integrity: Peeking inside the black box of authentic leadership. *Gallup Leadership Institute conference*, Michigan, 1-14.
12. Kaiser, R. B., & Hogan, R. (2010). How to (and how not to) assess the integrity of managers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 216-234.
13. Kannan-Narasimhan, R., & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 165-78.
14. Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and leadership: A multi-level conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 405-20.
15. Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25, 171-84.

16. Parry, K. W., & Proctor, S. B. (2002). Perceived integrity of transformational leaders in organisational settings. *Journal of Business Ethics*, 35, 75–96.
17. Peterson, D. (2004). Perceived leader integrity and ethical intentions of subordinates. *Leadership & Organization Development Journal*, 25, 7–23.
18. Razeghi, M., Ramezani Nezhad, R., & Mehrabi, G. (2014). Analyzing the effective dimensions of corruption in football. *New Approaches to Sport Management*, 2(7), 41-52. (Persian).
19. Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1), 18-35.
20. Simons, T. (2008). *The Integrity dividend leading by the power of your word*. San Francisco: Jossey-Bass.
21. Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & McLean Parks, J. (2007). Racial differences in sensitivity to behavioral integrity: Attitudinal consequences, in-group effects, and "trickle down" among Black and non-Black employees. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 650-665.
22. Solomon, E. (2018). Organizational learning, integrity and value through process-oriented innovations. *Human Systems Management*, 37(1), 81-94.
23. Shilbury, D., & Ferkins, L. (2015). Exploring the utility of collaborative governance in a national sport organization. *Journal of Sport Management*, 29(4), 380-97.
24. Taveau, S., Nahari, H., & Duprat, E. (2010). *Trusted Integrity Manager (TIM)*, <https://patents.google.com/patent/US20100306076A1/en>.
25. Vogelgesang, G. R., Leroy, H. & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-13.
26. Yellin, M. (2017). *Beyond integrity: Prioritizing historic significance over historic integrity for a representative landscape of built cultural heritage in seattle's central district* (Doctoral dissertation). University of Washington, Washington.
27. Zarghami Fard, M., Danaee Fard, H., & Zarei matin, H. (2016). Exploring the right execution model of managers in government organizations: qualitative study. *Journal of public administration*. 8(2), 277-98. (Persian).

استناد به مقاله

نجف‌زاده. محمد رحیم. (۱۳۹۷). تحلیل فشارهای وارد بر مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور در جهت عدم راست‌کرداری. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۰ (۵۱)، ۹۵-۱۲۰.
شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.5757.2156

Najaf Zadeh. M.R. (2018). Analysis of Pressures on Directors of Iranian Soccer Clubs in Lack of Integrity. *Sport Management Studies*. 10(51): 95-120. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2018.5757.2156

**Analysis of Pressures on Directors of Iranian Soccer Clubs
in Lack of Integrity**

M .R .Najaf Zadeh

Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad
University, Tabriz, Iran*

Received: 2018/04/22

Accepted: 2018/08/18

Abstract

The purpose of this study was to analyze the pressures on directors of Iranian Football clubs in lack of integrity. The present research was a descriptive analytic research. The statistical population of the study consisted of all members of the Football Federation which was 72. The Kaiser and Hogan (2010) questionnaire was used to investigate the behavioral integrity of managers. To identify and structure the pressures on football club managers, a researcher-made questionnaire was used. The validity of this questionnaire was examined and approved by reviewing the views of academic professors. The reliability of determining the right situation of manager's questionnaire and pressures on football club director's questionnaire were approved at 0.88 and 0.81, respectively using Cronbach's alpha. To analyze the data of the present research, statistical methods including K-S test, T-test, exploratory factor analysis, and interpretive structural modeling using SPSS and Micmac software were used. The results of this study showed that, in total, 6 pressures (financial pressure, club pressure, political pressure, cultural pressure, infrastructure-management pressure and international pressure) accounted for 83.012% of the total variance of all questions. The results also showed that financial pressure and club pressure are among the key independent pressures that have an impact on other pressures.

Keywords: Ethics, Behavioral Integrity, Financial Pressures, Club Pressures

*Corresponding Author

Email: r najafzadehrahim@yahoo.com