

شناسایی کارکردهای باشگاه‌های ورزشی در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران

پروانه سواری نیکو^۱، احمدعلی آصفی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه اصفهان

۲. استادیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۰۲

چکیده

یکی از ابعاد و زوایای ورزش، اخلاق است که توجه به آن امری ضروری به نظر می‌رسد. باشگاه‌ها به عنوان یک نهاد ورزشی می‌توانند به سمت نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران گام بزرگی بردارند. بنابراین هدف از این تحقیق شناسایی کارکردهای تنظیمی، هنجاری و شناختی باشگاه‌های ورزشی در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران بود. روش تحقیق کیفی از نوع اکتشافی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی بود و به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه افراد صاحب‌نظر و آگاه در زمینه اخلاق و اخلاق در ورزش تشکیل می‌دادند. نمونه‌ها از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس و به شیوه گلوله برفی تا رسیدن به نقطه اشباع نظری انتخاب شدند (۱۱ نفر). ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه عمیق بود که روایی آن از طریق دقت در انتخاب موضوع، طراحی، تهیه و تایپ مصاحبه‌ها و نسخه‌برداری دقیق از مصاحبه‌ها، گنجاندن سؤالات در مصاحبه با یک نظم منطقی و دقت در تدوین گزارش‌ها مدنظر قرار گرفت. پایایی از طریق روش باز آزمون محاسبه شد که ضریب پایایی مصاحبه‌ها ۰/۷۷ به دست آمد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها کدگذاری بود که با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA10 انجام شد. نتایج تحقیق در مجموع ۲۶ کارکرد (۱۲ کارکرد تنظیمی، ۸ کارکرد هنجاری و ۶ کارکرد شناختی) باشگاه‌ها برای نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران را نشان می‌دهد که با شناخت، برنامه‌ریزی و ایجاد سازوکارهایی برای عملیاتی‌سازی این کارکردها در باشگاه‌های ورزشی می‌توان روند نهادینه شدن اخلاق در ورزشکاران را تسهیل کرد و شاهد اخلاقیات در باشگاه‌های ورزشی بود.

واژگان کلیدی: کارکردهای تنظیمی، کارکردهای هنجاری، کارکردهای شناختی، نهادینه کردن اخلاق، باشگاه ورزشی

1. Email: savarip1395@yahoo.com

2. Email: aa.asefi@spr.ui.ac.ir

مقدمه

امروزه ورزش به‌منزله پدیده‌ای مؤثر در همه جوامع جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است تا آنجا که در حوزه جامعه‌شناسی از آن به‌عنوان بارزترین نمودهای زندگی اجتماعی و فرهنگی یاد شده و آن را در عقلانی‌شدن زندگی اجتماعی و توسعه جوامع مدرن مؤثر می‌دانند (جوانمرد و نوابخش، ۱۳۹۳: ۳۹). ورزش به مانند دیگر عرصه‌های اجتماعی، برای ماندگاری باید همواره در رشد و توسعه باشد و ابعاد و زوایای آن، گسترش یابد و تثبیت و تقویت شود (رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۰)، یکی از ابعاد ورزش، اخلاق است که توجه به آن امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد. اخلاق^۱ سازه‌ای جدانشدنی از زندگی انسان است و فارغ از نژاد، فرهنگ، سیاست و طبقه اجتماعی، نقش مهمی در رفتار انسان ایفا می‌کند (آرنولد، ۱۹۹۴: ۷۶). ورزش باید با سجایای اخلاقی، اصول جوانمردی، گذشت و ایثار همراه باشد. رعایت اصول و معیارهای اخلاقی بر همه ورزشکاران، تماشاگران، مربیان و مدیران ورزشی و به‌ویژه بر ورزشکاران حرفه‌ای، واجب است؛ چراکه ورزشکاران حرفه‌ای در جامعه همچون نماد به تصویر کشیده شده‌اند (رزاقی و مهرابی، ۱۳۹۶: ۲۸۸). ورزش این قابلیت را دارد که در بیشتر مقوله‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و علمی ایفای نقش کند و به‌راستی در جهان کنونی کمتر پدیده‌ای را می‌توان یافت که از چنین ویژگی و قابلیت برخوردار باشد، اما این پدیده جهانی امروزه با آسیبی جدی روبه‌روست. آسیبی که ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی را هدف قرار داده و به‌راحتی نمی‌توان از کنار آن گذشت. این آسیب همان از دست رفتن روح ورزش و اخلاق ورزشی در میان جامعه بزرگ ورزشی است (ندایی و علوی، ۱۳۸۷: ۱۸۸). ورزشکار در جوامع، الگو و اسوه دیگران شمرده می‌شود. عده‌ای حتی در نوع لباس و حرکات خود از ورزشکاران تقلید می‌کنند. ورزشکار در میدان‌های جهانی، نماینده و سفیر فرهنگی یک ملت است و کارهای غیراخلاقی او به پای فرهنگ آن ملت و کشور نوشته می‌شود. در این صورت، لزوم رعایت آموزه‌های اخلاق ضروری است و تبیین بایدها و نبایدهای اخلاقی ورزشکاران امری لازم برای سازمان‌های ورزشی به شمار می‌رود (حامدنی، ۱۳۹۲: ۹۰). سازمان‌های ورزشی مختلف درصد تبیین و ترویج اصول اخلاقی هستند. باشگاه‌های ورزشی از جمله این سازمان‌های ورزشی هستند که در صنعت ورزش بسیار اهمیت دارند و ریشه و هسته اصلی توسعه ورزش حرفه‌ای در آن‌ها شکل می‌گیرد (خبیری و الهی، ۱۳۸۴: ۱۶). اگر باشگاه‌های ورزشی اقدامات اساسی و بنیادی را در دستور کار خود قرار دهند، می‌توانند نقش مهمی در رشد و توسعه فضائل اخلاقی در ورزشکاران و دیگر اعضای مرتبط با باشگاه داشته باشند. در بعضی از باشگاه‌های ورزشی اقداماتی اعم از تشکیل کمیته

-
1. Ethics
 2. Arnold

اخلاق، نوشتن آیین‌نامه‌های اخلاقی و ... انجام می‌گیرد. با این حال، شواهد نشان می‌دهد این اقدامات به خوبی نتوانسته به پذیرش رفتار اخلاقی و عمل به آن کمک کند و بعضاً شاهد رفتارهای غیراخلاقی از ورزشکاران باشگاه‌های مختلف هستیم. ضرورت دارد اقداماتی در دستور کار قرار گیرد که باعث ثبات، پایداری و فراگیری رفتار اخلاقی در همه اعضای باشگاه‌ها، مخصوصاً ورزشکاران، گردد. ثبات و پایداری رفتارها و فضائل اخلاقی ورزشکارانی که اسوه و الگوی بسیاری از اعضای جامعه به‌ویژه نوجوانان و جوانان هستند (حامدنی، ۱۳۹۲: ۹۷) ضروری است، به طوری که انجام رفتارهای اخلاقی مقطعی و موردی نمی‌تواند مطلوب و مناسب باشد. از این‌رو، باید به دنبال رویکردی بود که زمینه‌ساز پذیرش رفتارهای اخلاقی، ثبات، پایداری و فراگیر شدن آن‌ها در ورزشکاران باشگاه‌های ورزشی شود. یکی از راهبردهایی که برای توسعه اخلاق می‌توان به کار برد، نهادینه کردن اخلاق است (سیمز، ۲۰۰۳: ۲۴۲). اسکات^۱ (۲۰۰۱) معتقد است نهادینه‌سازی^۲ یکی از اصطلاحات علم جامعه‌شناسی است که از آن بیشتر، با تعبیر نهادینه‌شدن یاد می‌شود. نهادینه کردن، فراهم آوردن زمینه‌ها و موقعیت‌هایی است که موجب ثبات، پایداری و فراگیر شدن رفتارهای مطلوب می‌شود (به نقل از آصفی، ۱۳۹۲: ۶۷). بدون نهادینه‌سازی، اخلاق سازمانی به یک مجموعه قوانین سازمانی تبدیل می‌شود که فقط در صورت نظارت می‌توان از کارکنان انتظار داشت به آن عمل کنند (مارتا^۳ و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۸۲). سازمان‌هایی که به نهادینه‌سازی اخلاق می‌پردازند، برای یکپارچگی و اعتماد در سازمان ارزش قائلند و در نتیجه، در بیشتر مواقع در مسائلی مانند پرداخت حقوق، ارزیابی عملکرد، ارتقاء و حل مناقشات با کارکنان خود محترمانه و منصفانه رفتار می‌کنند (سینگاپاکدی و ویتل^۴، ۲۰۰۷: ۲۸۷). از این‌رو، نهادینه‌کردن اخلاق یک ضرورت اساسی در بخش‌های مختلف جامعه و به‌ویژه در حوزه ورزش و باشگاه‌های ورزشی است که باید به آن توجه جدی داشت؛ زیرا رفتارهای ناشایست و غیراخلاقی، رفتارهای اخلاقی مقطعی و موردی و رفتارهای اخلاقی ناشی از کنترل و نظارت، چندان مطلوب و مناسب نیستند. اخلاق و رفتارهای اخلاقی باید در وجود همه افراد و مخصوصاً ورزشکاران نهادینه گردد و رسوب کند؛ به عبارتی، رفتار اخلاقی، برای ورزشکاران به نوعی نیاز تبدیل گردد به‌گونه‌ای که در صورت رعایت نکردن آن احساس کمبود و کاستی کنند. این حالت که به آن رسوب‌گذاری می‌گویند، مرحله نهایی نهادینه کردن است. طبق

-
1. Sims
 2. Scott
 3. Institutionalization
 4. Marta
 5. Singhapakdi & Vitell

گفته تولبرت و زوکر^۱ (۱۹۹۹) فقط بخش کوچکی از کل تجربه‌های انسانی در آگاهی او می‌ماند. تجربه‌هایی که باقی می‌مانند ته‌نشین می‌شوند، یعنی به صورت مواردی قابل تشخیص و یادآوری در حافظه منجمد می‌گردند (به نقل از آصفی، ۱۳۹۲: ۷۵). به عبارتی، عمل در الگویی قالب‌ریزی می‌شود تا انسان بعداً بتواند با کوشش دوباره آن را به اجرا درآورد و بنابراین ماهیت عمل به صورت همان الگو به ادراک اجراکننده درمی‌آید. وقتی عمل، کیفیت برونی بودن به خود می‌گیرد، رسوب‌گذاری رخ می‌دهد. در واقع، در حالت رسوب‌گذاری، موضوعی که در درازمدت نهادینه شده، طی زمان جاودانه می‌شود. به عبارتی، هم از گستردگی و هم از عمق برخوردار می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۹۰: ۲۸۷). بدان دلیل که رسوب‌گذاری در اشکال عینی نوعی نهادینه شدن است، هرچه درجه عینیت و بیرونی بودن یک عمل افزایش یابد، درجه نهادی شدن آن بالا می‌رود و وقتی نهادی شدن افزایش یابد، انتقال کنش، پایداری کنش طی زمان و انتقال آن به نسل‌های جدید راحت‌تر انجام می‌گیرد. رسوب‌گذاری پس از انتقال هم از نظر علمی و از نظر پیامد، به نهادی شدن مرتبط است و نهادی شدن، به نوبه خود، انتقال بعدی را آسان می‌کند (تولبرت و زوکر، ۱۹۹۹: ۱۸۱-۱۸۴).

مدل‌های مختلفی برای نهادینه کردن بیان شده است. برای مثال مدل‌های اسکات (۱۹۹۵)، برگر و لاکمن^۲ (۱۹۶۷)، تولبرت و زوکر (۱۹۹۹) و می‌یر و روان^۳ (۱۹۷۷). در این میان به نظر می‌رسد نظریه اسکات برای نهادینه کردن اخلاق در باشگاه‌های ورزشی مناسب است. نظریه اسکات بیانگر آن است که نهادها، متشکل از عوامل تنظیمی، هنجاری، شناختی و فعالیت‌هایی هستند که به زندگی اجتماعی ثبات و معنا می‌دهند. اسکات معتقد است که عوامل نهادی در وهله اول نمادین به نظر می‌رسند، اما باید توجه داشت که این عوامل باید رفتارهای اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهند و در اعمال، روابط و تدابیر منعکس شوند. عوامل تنظیمی، هنجاری و شناختی، ارکان اصلی نهادها به شمار می‌روند و نهادها بر پایه این سه رکن استوار هستند: رکن تنظیمی شامل ویژگی‌های ساختاری رسمی است و به‌طور کلی، از نوع خاصی از نیروی اجبار برای پیروی کردن استفاده می‌کند که به نهادینه‌سازی کمک می‌کند. کارکردهای تنظیمی به نهادینه‌سازی قوانین، مقررات یا ساختارهایی مربوط است که در پی تنظیم رفتارها یا نظارت بر آنها هستند. بر اساس کارکردهای تنظیمی قابلیت وضع قوانین، نظارت بر پیروی افراد از این قوانین و در صورت لزوم به‌کارگیری ضمانت‌های اجرایی - پاداش و تنبیه - وجود دارد تا رفتارهای آینده آنها را تحت تأثیر قرار دهد (اسکات، ۱۹۹۵: ۳۶-۳۳). از جمله کارکردهای تنظیمی در نهادینه کردن اخلاق می‌توان به ایجاد مواضع اخلاقی مانند گماردن مأمور اخلاق و همچنین تشکیل کمیته‌های اخلاق اشاره کرد (ویتل و

1. Tolbert & Zucker
2. Berger & Luckman
3. Meyer & Rowan

سینگاپاکدی^۱، ۲۰۰۸: ۳۴۳؛ بنابراین، با تبیین و تنظیم کارکردهای هنجاری می‌توان به شروع و تسهیل فرایند نهادینه کردن کمک کرد.

رکن هنجاری نهادینه‌سازی به معرفی ابعاد تجویزی، ارزشی و الزام‌آور در زندگی اجتماعی می‌پردازد و ارزش‌ها و هنجارها را در برمی‌گیرد. ارزش‌ها نمود مواردی است که مطلوب هستند و ارجحیت دارند. هنجارها معلوم می‌کنند که چگونه باید کاری انجام شود. همچنین، آن‌ها ابزارهای قانونی برای رسیدن به هدف را نیز مشخص می‌کنند (اسکات، ۱۹۹۵: ۳۷). اسکات (۲۰۰۱) بر این باور است که کارکردهای هنجاری شامل هنجارهای غیررسمی، ارزش‌ها، استانداردها، نقش‌ها، سنت‌ها، شیوه‌ها، عادت‌ها و اصول رفتاری است که رفتارها و تصمیمات را هدایت می‌کند (اور و اسکات، ۲۰۰۸: ۵۶۵). به گفته او (۱۹۹۵) از نظر تحلیلگرانی که نهاد را یک نظام هنجاری در نظر می‌گیرند، تأکید بر ابعاد هنجاری نهادها مبنایی است برای بیان مفاهیم و نظم اجتماعی، اولویت دادن به الزامات و ارزش‌های فردی پذیرفته شده و عقاید اخلاقی. بر اساس این معنا، رفتار افراد بر مبنای گرایش‌ها و مصالح فردی نیست، بلکه رفتار فرد متأثر از موقعیت و نقش اجتماعی و ناشی از نظام ارزشی موجود است. بنابراین، مکانیسم‌های نهادی اجباری نیستند، بلکه دارای روندهای هنجاری هستند. این دسته از صاحب‌نظران که بر ابعاد هنجاری نهادها تأکید دارند، عمدتاً جمع‌گرا شمرده می‌شوند تا فردگرا و به تأثیر الگوهای اجتماعی در شکل دادن به عقاید و رفتارهای فردی اهمیت زیادی می‌دهند. افراد بیشتر تحت تأثیر ارزش‌های جمعی و هنجارهایی هستند که تعهدات و الزامات اجتماعی را بر آن‌ها تحمیل می‌کنند و انتخاب‌هایشان نیز از همین نیروها و روندهای اجتماعی تأثیر می‌پذیرد (ایروانی، ۱۳۸۰: ۱۱۸-۱۱۹). اقداماتی همچون رهبری اخلاقی و ایجاد فضای اخلاقی در سازمان (لی و همکاران، ۲۰۱۸: ۵۸۵) را می‌توان از کارکردهای هنجاری دانست.

رکن شناختی نهادینه‌سازی نیز به باورها و مفاهیم مشترکی اشاره دارد که تشکیل‌دهنده واقعیت‌های اجتماعی است و چارچوبی برای تعیین معناداری به شمار می‌رود. این کارکرد که بر محور دستگاه‌های نمادین تأکید دارد، شامل کاربرد طرح‌های مشترک، چارچوب و دیگر نمونه‌های نمادین مشترکی است که رفتار افراد را هدایت می‌کند (اسکات، ۲۰۰۸: ۴۲۸). نورث^۳ (۲۰۰۵) معتقد است عوامل شناختی، مکانیسم‌های عملی ذهن هستند که شامل باورهای مشترک، مقوله‌های منطقی، هویت‌ها، طرح‌ها، الگوها، بحث‌های اکتشافی، استدلال عمل و مدل‌های ذهنی

-
1. Vitell & Singhapakdi
 2. Lee
 3. North

می‌شوند (اورا و اسکات، ۲۰۰۸: ۵۶۵). به گفته اسکات (۱۹۹۵) تحلیل‌گرانی که نهاد را یک نظام شناختی در نظر می‌گیرند بر این باورند که نهادها ترکیبی از عناصر و عوامل ادراکی هستند. در این معنا از نهاد، کنشگران به‌طور طبیعی ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و علایق خود را نشان نمی‌دهند. مراد از این علایق، سازه‌های اجتماعی است که با توجه به زمان و مکان متفاوتند. ویژگی‌های کنشگران، اعم از فردی و جمعی از طریق قواعد فرهنگی تعریف می‌شود (ایروانی، ۱۳۸۰: ۱۱۹). از جمله کارکردهای شناختی می‌توان به آموزش اخلاق در سازمان (والنتین و فلیشمن، ۲۰۰۸: ۱۶۰) و برگزاری جلساتی برای گفتگو درباره مسائل و معضلات اخلاقی (کپتین، ۲۰۰۸: ۹) اشاره کرد.

وجود هر سه رکن یادشده در فرایند نهادینه‌کردن کامل یک رفتار لازم است و بدون نهادینه‌کردن نمی‌توان انتظار داشت موضوع بسیار مهم اخلاق در افراد و در نهایت، در کل جامعه ریشه‌دار شود. بنابراین در عرصه سازمانی و مخصوصاً در حوزه باشگاه‌های ورزشی، شناسایی کارکردهای تنظیمی، هنجاری و شناختی باشگاه‌ها در نهادینه‌کردن اخلاق در ورزشکاران ضرورت و اهمیت دارد و لازم است با توجه به این شناخت برای برنامه‌ریزی‌های آینده در رشد و توسعه اخلاق در باشگاه‌های ورزشی اقدامات مناسبی صورت گیرد. در صورت شناخت کارکردهای تنظیمی، هنجاری و شناختی باشگاه‌های ورزشی و تمایل مدیران این باشگاه‌ها برای عملی کردن این اقدامات در باشگاه‌های ورزشی، تغییراتی بنیادی در بروز و تثبیت رفتارهای اخلاقی در ورزشکاران و به‌طور کلی در ورزش رخ می‌دهد. نتایج پاره‌ای از تحقیقات و همچنین شواهد عینی نشان می‌دهد وضعیت اخلاق در ورزش چندان مناسب نیست؛ برای مثال: حلب‌چی (۱۳۸۶) در تحقیقی نشان داد در ایران نیز همراه با رشد ورزش (اعم از حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای) و بهبود چشمگیر جایگاه اجتماعی و اقتصادی ورزشکاران موفق، پدیده شوم دوپینگ به‌طور روزافزون افزایش یافته و مشکلات زیادی برای ورزش کشور به بار آورده است. همچنین احمدزاده و همکارانش (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان دادند کم‌رنگ شدن معنویت در میان ورزشکاران، مشکلات اخلاقی و اعتیاد ورزشکاران، شعارهای نامناسب و رواج فحاشی در ورزش، رشوه و تبانی، بی‌توجهی به شایسته‌سالاری، دوپینگ، پوشش نامناسب و خالکوبی از مشکلات فرهنگی در ورزش شناخته شده‌اند. به علاوه، عرفانی و پارساجو (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان دادند اخلاق جوانمردی در میان ورزشکاران بخش قهرمانی، جایگاه مناسبی ندارد و برای ارتقای جایگاه آن باید برنامه‌ای دقیق تدوین شود. بنابراین، با توجه به اینکه وضعیت فعلی اخلاق در ورزش و مخصوصاً در باشگاه‌های ورزشی نامطلوب است و همچنین با پی‌بردن به اهمیت شناخت کارکردهای تنظیمی، هنجاری و شناختی باشگاه‌ها برای نهادینه‌کردن اخلاق در ورزشکاران،

1. Orr
2. Valentine & Fleischman
3. Kaptein

بررسی این کارکردها ضروری به نظر می‌رسد. تاکنون تحقیقی در این باره صورت نگرفته و کارکردهای باشگاه‌های ورزشی در این زمینه شناسایی و تعیین نشده‌اند. از این رو، سؤال اصلی پژوهش این است که کارکردهای تنظیمی، هنجاری و شناختی باشگاه‌های ورزشی برای نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران کدامند؟

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر، کیفی از نوع اکتشافی بود. از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا جزء تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری تحقیق را افراد متخصص و خبره در حوزه اخلاق و اخلاق در ورزش که دارای سابقه آموزشی و پژوهشی بودند، تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری هدفمند و کاملاً غیر احتمالی از بین جامعه تحقیق، نمونه‌ها به صورت گلوله برفی انتخاب شد. بر این اساس تا رسیدن به نقطه اشباع نظری با تعداد ۱۱ نفر از متخصصین مصاحبه شد. ابزار تحقیق مصاحبه عمیق بود که روایی مصاحبه از طریق دقت در انتخاب موضوع تا تدوین گزارش مدنظر قرار گرفت. در تحقیق حاضر برای محاسبه پایایی مصاحبه از پایایی باز آزمون استفاده شد. برای این کار از میان مصاحبه‌های انجام گرفته، چند مصاحبه به طور تصادفی انتخاب شد و هر کدام در فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری شدند. در هر یک از مصاحبه‌ها کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه بودند، با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری‌های انجام گرفته توسط محقق در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است (خواستار، ۱۳۸۸: ۱۶۸):

۱. اگر تعداد اعضای فضای نمونه (در اینجا تعداد کل کدها) را با $n(S)$ ، تعداد عضوهای پیشامد A (در اینجا تعداد توافقات بین دو مرحله از کدگذاری) را با $n(A)$ و تعداد عضوهای پیشامد B (در اینجا تعداد عدم توافقات بین دو مرحله از کدگذاری) را با $n(B)$ نشان دهیم، آنگاه احتمال A (در اینجا پایایی بازآزمون) یعنی $P(A)$ به این صورت خواهد بود:

$$P(A) = \frac{n(A)}{n(A)+n(B)} = \frac{2n(A)}{2n(A)+n(B)} = \frac{2n(A)}{n(S)}$$

$n(A')$ نشان دهنده تعداد کدهای مربوط به توافقات است. با توجه به اینکه توافقات با استناد به دو کد و عدم توافقات با استناد به یک کد مشخص می‌شوند، برای در نظر گرفتن این اثر باید تعداد توافقات را در عدد ۲ ضرب کرد:

$$n(A') = 2n(A)$$

$$\text{پایایی باز آزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

برای محاسبه پایایی باز آزمون، از بین مصاحبه‌های انجام شده، سه مصاحبه انتخاب و هر کدام دو بار در فاصله زمانی ۳۰ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱- محاسبه پایایی مصاحبه به روش باز آزمون

| ردیف | عنوان مصاحبه | تعداد کل داده‌ها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی باز آزمون |
|------|--------------|------------------|---------------|-------------------|------------------|
| ۱ | اول | ۳۹ | ۱۵ | ۶ | ۷۷ |
| ۲ | دوم | ۳۶ | ۱۴ | ۷ | ۷۸ |
| ۳ | هفتم | ۵۸ | ۲۲ | ۱۳ | ۷۶ |
| | کل | ۱۳۳ | ۵۱ | ۲۶ | ۷۷ |

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی برابر با ۱۳۳، تعداد کل توافقات بین کدها در این فاصله زمانی برابر با ۵۱ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر با ۲۶ بود. پایایی باز آزمون مصاحبه‌های انجام شده با استفاده از فرمول ذکر شده، ۰/۷۷ است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۰/۶۶ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است. در این تحقیق جهت جمع‌آوری داده‌ها ضمن مطالعه دقیق مبانی نظری اعم از کتب، مقالات و سایر منابع، به مصاحبه با افراد صاحب‌نظر و خبره در حوزه اخلاق، اخلاق در ورزش و نهادینه‌سازی پرداخته شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 10 استفاده شد. به این صورت که در حین انجام مصاحبه کلیه مصاحبه‌ها ضبط شد و بعد از پیاده‌سازی آن‌ها، متن مصاحبه‌ها وارد نرم‌افزار MAXQDA 10 گردید و سپس در این نرم‌افزار کدگذاری انجام شد.

یافته‌های تحقیق

در تحقیق حاضر با انجام ۱۱ مصاحبه با متخصصین اشباع نظری حاصل شد. ویژگی جمعیت شناختی این متخصصین در جدول ۲ آمده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد در مجموع به ۲۶

کارکرد تنظیمی، هنجاری و شناختی دست یافته شده که شامل ۱۲ کارکرد تنظیمی، ۸ کارکرد هنجاری و ۶ کارکرد شناختی می‌شود (جدول ۳).

جدول ۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

| تعداد | سطح تحصیلات | رشته تحصیلی | گرایش تحصیلی | سابقه پژوهش در زمینه اخلاق | سابقه آموزش در زمینه اخلاق |
|--------|-------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ۱۱ نفر | دکتری (۹) | فلسفه (۵) | فلسفه و کلام اسلامی (۲) | ۹ نفر | ۶ نفر |
| | کارشناسی ارشد (۱) | مدیریت (۶) | فلسفه تعلیم و تربیت (۱) | | |
| | کارشناسی (۱) | | فلسفه اخلاق (۲) | | |
| | | | مدیریت ورزشی (۵) | | |
| | | | مدیریت منابع انسانی (۱) | | |

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد تعداد مصاحبه‌شوندگان ۱۱ نفر بودند که سطح تحصیلات ۹ نفر دکتری و یک نفر کارشناسی ارشد و یک نفر هم کارشناسی، رشته تحصیلی ۵ نفر فلسفه و ۶ نفر مدیریت بود. از این تعداد ۲ نفر فلسفه و کلام اسلامی، یک نفر فلسفه تعلیم و تربیت و ۲ نفر فلسفه اخلاق و ۵ نفر مدیریت ورزشی و یک نفر مدیریت منابع انسانی بودند. ۹ نفر سابقه پژوهش در زمینه اخلاق و ۶ نفر سابقه آموزش در زمینه اخلاق داشتند. جدول شماره ۳ نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۳- کارکردهای باشگاه‌های ورزشی در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران

| کد گزینشی | کدهای محوری | کدهای باز | کدهای مصاحبه |
|-------------------|------------------|---|--|
| | | انتصاب کارشناس یا بازرس اخلاق | P2, P7, p11 |
| | | جذب نیروی انسانی (مدیر، مربی، ورزشکار) اخلاق مدار | P1, p2, p3, p7, p9, p10, p11 |
| | | اعمال سیاست‌های تنبیهی و تشویقی | P1, p4, p5, p7, p8, p9, p10, p11 |
| نهاده‌کننده اخلاق | کارکردهای تنظیمی | تدوین قراردادهای اخلاقی و حقوقی استاندارد تدوین و اجرای کدهای اخلاقی یا منشور اخلاقی | P3, p4, p10, p11 P1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p9, p10, p11 |
| | | تنظیم سیستم‌های نظارت و ارزیابی اخلاقی | P1, p5, p9, p10 |
| | | گزینش اخلاقی دقیق و جامع از نیروی انسانی | P2, p4, p8 |
| | | ابلاغ صریح قوانین و مقررات رفتاری به ورزشکاران | P1, p5, p11 |
| | | تأمین نیازهای مالی ورزشکاران | p7, p8, p9, p10, p11 |

ادامه جدول ۳- کارکردهای باشگاه‌های ورزشی در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران

| کدهای محوری | کدهای باز | کدهای مصاحبه | کد گزینشی |
|------------------|--|-----------------------------|--------------------|
| | تدوین و اجرای استانداردهای مسئولیت‌های اجتماعی در باشگاه | P2, p3, p9 | |
| کارکردهای تنظیمی | تدوین و اجرای استانداردهای مسئولیت‌های اجتماعی در باشگاه | P2, p3, p9 | |
| | اعمال سیاست‌های اخلاقی | P1, p9, p11 | |
| | تشکیل کمیته یا شورای مدیریت اخلاق | P1, p5, p8, p10 | |
| | متعهد بودن مدیران باشگاه به اخلاق مداری و اخلاق ورزشی | P2, p3, p4, p7, p8, p9, p11 | |
| | تقویت اراده و باور اخلاقی ورزشکاران | P1, P3, p4, p6, p7, p8 | |
| | حاکم کردن جوی اخلاقی در باشگاه | P1, p2, p7, p8, p9, p11 | |
| کارکردهای هنجاری | الگو قرار دادن ورزشکاران اخلاق مدار در باشگاه | P1, P2, p4, p6, p7, p8, p11 | نهادینه کردن اخلاق |
| | ترویج فرهنگ اخلاقی | P6, p7, p9 | |
| | آشکارسازی و تبلیغ اقدامات اخلاقی ورزشکاران | P1, p4, p7 | |
| | اولویت قرار دادن اخلاق بر مهارت و رقابت | P2, p5, p8, p10, p11 | |
| | حفظ شأن ورزشکاران و بها دادن به احساسات آنها | P1, p7, p9 | |
| | آموزش اخلاق توسط متخصصین اخلاق مدار به ورزشکاران | P1, P2, p3, p4, p5, p9, p10 | |
| | برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی در خصوص اخلاق | P1, p4, p6, p7, p8, p11 | |
| کارکردهای شناختی | انتشار خبرنامه‌های اخلاقی در باشگاه | P8, p10, p11 | |
| | توسعه دانش اخلاقی ورزشکاران | P1, p3, p4, p7 | |
| | توسعه نگرش مثبت ورزشکاران به اخلاق و اخلاق مداری | P1, p3, p10 | |
| | ارتقاء مهارت خودارزیابی اخلاقی ورزشکاران | P1, p2, p3, p4 | |

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، شناسایی کارکردهای باشگاه‌ها در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران بود. نتایج تحقیق نشان داد باشگاه‌های ورزشی، در مجموع می‌توانند ۲۶ کارکرد را در سه حوزه تنظیمی، هنجاری و شناختی در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران در دستور کار خود قرار دهند (جدول ۳). اولین گروه از کارکردهای شناسایی شده کارکردهای تنظیمی هستند. کارکردهای تنظیمی نهادینه‌سازی شامل قوانین، مقررات یا ساختارهایی است که به دنبال تنظیم یا محدود کردن رفتارها

هستند. بر اساس کارکردهای تنظیمی قابلیت وضع قوانین، نظارت بر پیروی افراد از این قوانین و در صورت لزوم به کارگیری ضمانت‌های اجرایی- پاداش‌ها و تنبیه‌ها - وجود دارد تا رفتارهای آینده را تحت تأثیر قرار دهد (اسکات، ۱۹۹۵: ۳۵). تحقیقات مختلفی به اهمیت کارکردهای تنظیمی برآمده از این تحقیق در نهادینه کردن و توسعه اخلاق اشاره داشته‌اند؛ برای مثال انتصاب کارشناس یا بازرس اخلاق (ورولیکج و وندر ولیست؛ ۲۰۱۰: ۱۷۳)، به کارگیری نیروی انسانی اخلاق مدار (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۲)، اعمال سیاست‌های تنبیهی و تشویقی (کپتین، ۲۰۰۸: ۱۰)، تدوین قراردادهای اخلاقی و حقوقی استاندارد (ندایی و علوی، ۱۳۸۷: ۲۰۱؛ رزاقی و مهرابی، ۱۳۹۶: ۳۴۱)، تدوین و اجرای کدهای اخلاقی یا منشور اخلاقی (پاپولا و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۰)، تنظیم دستگاه‌های نظارت و ارزیابی اخلاقی (لی و همکاران، ۲۰۱۵: ۸۵۹)، گزینش اخلاقی دقیق و جامع از نیروی انسانی (کپتین، ۲۰۰۹: ۲۶۵)، ابلاغ صریح قوانین و مقررات رفتاری به ورزشکاران (کپتین، ۲۰۰۹: ۲۶۳)، رفع نیازهای مالی ورزشکاران (بروم بک، ۱۹۹۱: ۳۵۷)، تدوین و اجرای استانداردهای مسئولیت‌های اجتماعی در باشگاه (قربانی و همکاران، ۱۳۸۴: ۸۱)، اعمال سیاست‌های اخلاقی (لی و همکاران، ۲۰۱۵: ۸۵۹)، تشکیل کمیته یا شورای مدیریت اخلاق (ال لوید و می، ۲۰۱۰: ۵). اسکات (۱۹۹۴) معتقد است کارکرد تنظیمی یک الگوی منطقی از رفتار را ارائه می‌دهد که به مطابقت و ضمانت‌های اجرایی وابسته است. رفتار از طریق برقراری قوانین، نظارت‌ها و ضمانت‌های اجرایی هدایت می‌شود. قدرت اجبار یک متغیر اصلی در این رکن است که از طریق فرآیندهای تنظیمی، ظرفیت‌ها، حقوق و تعهدات افراد تعیین می‌گردد. این فرآیندها اهمیت چارچوب نهادی را نشان می‌دهند. فرایندهای تنظیمی می‌توانند به‌طور رسمی تنظیم گردند و متمرکز باشند یا به‌طور غیررسمی اجرا شوند و نامتمرکز باشند (آصفی، ۱۳۹۲: ۷۳). اجبار، ضمانت‌های اجرایی و واکنش‌های مصلحت‌اندیشی از عوامل اصلی رکن تنظیمی محسوب می‌شوند. اما با این حال، به دلیل وجود قوانینی که اجبار را تصدیق می‌کنند، این عوامل تعدیل می‌شوند. استدلال نهادی بر مبنای رکن تنظیمی، استدلالی ابزاری است. زیرا افراد بر اساس آن، قوانین و مقرراتی را ایجاد می‌کنند تا مطمئن باشند آن قوانین موجب پیشبرد منافع آن‌ها می‌شود و همچنین، افراد در حالی از قوانین و مقررات پیروی می‌کنند که یا در پی دریافت پاداش هستند یا

-
1. Vrolijk & Van Der Vlist
 2. Popoola
 3. Brumback
 4. Lloyd & Mey

می‌خواهند از جریمه و تنبیه در امان باشند (اسکات، ۲۰۱۴: ۶۱-۶۲). از این رو، با ایجاد سازوکارهایی برای تنظیم و عملی کردن کارکردهای تنظیمی - برای نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران - در باشگاه‌های ورزشی می‌توان انتظار داشت روند نهادینه شدن اخلاق در ورزشکاران تسهیل گردد و از این طریق شاهد ترویج و توسعه اخلاقیات در حوزه ورزش و باشگاه‌داری ورزشی باشیم.

دومین گروه از کارکردهای شناسایی شده در این تحقیق برای نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران، کارکردهای هنجاری هستند. اسکات (۲۰۰۱) معتقد است کارکردهای هنجاری شامل هنجارهای غیررسمی، ارزش‌ها، استانداردها، نقش‌ها، سنت‌ها، شیوه‌ها، عادت‌ها و اصول رفتاری است که رفتارها و تصمیمات را هدایت می‌کند (اور و اسکات، ۲۰۰۸: ۵۶۵). هنجارها نظام سازمان‌یافته‌ای هستند که بین افراد جامعه مشترکند و به منزله مقررات روشن یا ضمنی، رفتار موردانتظار را مشخص می‌کنند و علائق اعضای یک گروه یکپارچه یا یک اجتماع را در قالبی می‌گنجانند. هنجارها نوعی سرمایه محسوب می‌شوند که اعتماد و اطمینان را در میان انسان‌ها تقویت می‌کنند؛ به گونه‌ای که افراد مجاز نیستند فقط برای دستیابی به سود کوتاه‌مدت خود به آنها عمل کنند. هنجارها به‌طور جمعی حفظ می‌شوند و منافع حاصل از رعایت آن‌ها عاید همه اعضای گروه می‌شود. هنجارها رفتار افراد را با یکدیگر تنظیم و تعیین می‌کنند چه روابطی باید بین افراد وجود داشته باشد (قلی‌پور، ۱۳۹۰: ۲۹۳-۲۹۴).

نتایج تحقیقات مختلف در حوزه نهادینه کردن و ترویج و توسعه اخلاق بر اهمیت کارکردهای مختلف هنجاری برآمده از این تحقیق در نهادینه کردن اخلاق اشاره داشته‌اند. برای مثال، تعهد مدیران باشگاه به اخلاق‌مداری و اخلاق‌ورزی (ویتل و سینگاپاکدی، ۲۰۰۸: ۳۵۰)، تقویت اراده و باور اخلاقی ورزشکاران (شریفیان، ۱۳۹۴: ۸)، حاکم کردن جو اخلاقی در باشگاه (برنر، ۱۹۹۲: ۳۹۲)، الگو قراردادن ورزشکاران اخلاق‌مدار در باشگاه (فلاح و سوادکوهی، ۱۳۹۶: ۷۸)، ترویج فرهنگ اخلاقی (والنتین و فلیشمن، ۲۰۰۸: ۱۶۰)، آشکارسازی و تبلیغ اقدامات اخلاقی ورزشکاران (قراملکی، ۱۳۸۸: ۴۰۳)، اولویت‌دادن اخلاق بر مهارت و رقابت (ندایی و علوی، ۱۳۸۷: ۲۱۸) و حفظ شأن ورزشکاران و بهادادن به احساسات آن‌ها (حسینی و عباسی، ۱۳۹۱: ۱۳۵). اسکات معتقد است فرایندهای هنجاری، بر اساس ابعاد الزامی تعاملات اجتماعی، یک الگوی رفتار فردی ارائه می‌دهند. رفتار، فرایند مناسبی است که انتظار می‌رود در وضعیت اجتماعی معینی به کارگرفته شود. سیستم‌های هنجاری نوعاً با ارزش‌ها (مواردی که شخصی در نظر گرفته می‌شوند) و نُرْم‌ها (چگونگی انجام این موارد) آمیخته‌اند و نه تنها مقاصد آنچه باید انجام شود، بلکه چگونگی انجام آن را نیز مشخص می‌کنند. این الگوهای رفتاری به تعریف نقش‌های اجتماعی و تعیین اینکه چه عملی برای

انجام مناسب است، ختم می‌شوند (آصفی، ۱۳۹۲: ۷۴)؛ بنابراین کارکردهای هنجاری به‌دست‌آمده می‌توانند به استقرار و حفظ استانداردها در باشگاه‌های ورزشی کمک کنند. استانداردهایی که بر هدایت ورزشکاران به‌سوی اخلاق‌مداری و نهادینه‌شدن اخلاق در وجود آن‌ها تأثیرگذار باشد. از این‌رو، مدیران و مسئولان باشگاه‌های ورزشی باید شرایطی برای اعمال کارکردهای هنجاری باشگاه‌های ورزشی فراهم کنند تا از این طریق، اخلاق در میان ورزشکاران ترویج و توسعه یابد و در وجود آنان نهادینه شود.

نهایتاً نتایج تحقیق نشان داد باشگاه‌های ورزشی در نهادینه‌کردن اخلاق در ورزشکاران دارای کارکردهای شناختی هستند. کارکرد شناختی نهادینه‌سازی نیز به باورها و مفاهیم مشترکی اشاره دارد که تشکیل‌دهنده واقعیت‌های اجتماعی است و چارچوبی برای تعیین معناداری به شمار می‌رود. این کارکرد که بر محور سیستم‌های نمادین تأکید دارد، شامل کاربرد طرح‌های مشترک، چارچوب و دیگر نمونه‌های نمادین مشترکی می‌شود که رفتار افراد را هدایت می‌کند (اسکات، ۲۰۰۸: ۴۲۸). تحقیقات دیگر در حوزه توسعه اخلاق و نهادینه‌کردن آن، کارکردهای شناختی برآمده از این تحقیق را تأیید کرده‌اند. کارکردهایی چون آموزش اخلاق توسط متخصصان اخلاق‌مدار به ورزشکاران (حسینی و عباسی، ۱۳۹۱: ۱۴۵)، برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی درباره اخلاق (برنر، ۱۹۹۲: ۳۹۳)، انتشار خبرنامه‌های اخلاقی در باشگاه (جوز و تیبودکس، ۱۹۹۹: ۱۳۳)، توسعه دانش اخلاقی ورزشکاران (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۳)، توسعه نگرش مثبت ورزشکاران به اخلاق و اخلاق‌مداری (همان‌جا) و ارتقا مهارت خودارزیابی اخلاقی ورزشکاران (بندورا، ۱۹۷۷، به نقل از کریم‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۶).

کارکردهای شناختی، مکانیسم‌های عملی ذهن هستند و شامل باورهای مشترک، مقوله‌های منطقی، هویت‌ها، طرح‌ها، الگوها، مباحث اکتشافی، استدلال عمل و مدل‌های ذهنی می‌شود (اور و اسکات، ۲۰۰۸: ۵۶۵). چنین دانشی نیروی محرک «رفتار نهادی‌شده» را تشکیل می‌دهد، حوزه‌های نهادی‌شده رفتار را تعیین و همه موقعیت‌هایی را که در این حوزه‌ها قرار می‌گیرند، معلوم می‌کنند و نقش‌ها را تعیین و تنظیم می‌کنند و به همین سبب این‌گونه رفتارها را کنترل و پیش‌بینی می‌کنند. از آن‌جا که این شناخت از نظر اجتماعی به منزله دانش - یعنی مجموعه‌ای از حقایق کلی معتبر درباره واقعیت - عینیت خارجی دارد، هرگونه انحراف اساسی از آن، انحراف از واقعیت به نظر می‌آید. آن‌چه در جامعه به‌مثابه امور شناختی تلقی می‌گردد، همراه با توسعه امور شناختی توسعه

1. Jose & Thibodeaux
2. Bandura

می‌یابد یا به هر حال، چارچوبی فراهم می‌آورد تا آن‌چه هنوز شناخته‌شده نیست در آینده شناخته شود. این دانشی است که در جریان اجتماعی‌شدن به دست می‌آید و موجب می‌شود ساختارهای عینیت‌یافته دنیای اجتماعی در آگاهی فردی، درونی شوند و به عبارتی، نهادینه گردند (آصفی، ۱۳۹۲: ۷۴)؛ بنابراین، با شناخت و برنامه‌ریزی برای اعمال کارکردهای شناختی در باشگاه‌های ورزشی می‌توان انتظار داشت که روند نهادینه‌شدن اخلاق در ورزشکاران تسهیل گردد. زیرا باشگاه‌ها با اعمال این کارکردها باعث می‌شوند ورزشکاران با تصدیق و پذیرش ذهنی گزاره‌های اخلاقی، فضایل و اخلاقیات را در خود تقویت کنند. همچنین، با شکل‌گیری شناخت، اعتقاد و باور قلبی، اخلاق و اخلاق‌مداری به ویژگی پایدار و همیشگی ورزشکاران تبدیل می‌شود.

منابع

1. Ahmadzadeh, A., Musavi, j., Dusti, M. (2014). Identification of the Opportunities and Challenges of Sports in Mazandaran Province. *Contemporary Research in the Sport Management*. 4(7):15-29. (Persian)
2. Arnold, P. J. (1994). Sport and Moral Education. *Journal of Moral Education*. 23(1): 75-89.
3. Asefi, A. A. (2013). Identification and Modeling Effective Factors in Institutionalization of Public Sport in Iran. Ph.D. dissertation. Department of Sport Management. Faculty of Physical Education and Sport Sciences. Tehran University. p: 67-75. (Persian)
4. Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality*. Newyork: Doubleday.
5. Brenner, S. N. (1992). Ethics Programs and their Dimensions. *Journal of Business Ethics*. 11(5-6): 391-399.
6. Brumback, G. B. (1991). Institutionalizing Ethics in Government. *Public Personnel Management*. 20(3): 353-364.
7. Erfani, N., Parsajou, A. (2017). Humorous Ethics Development Strategies among Athletes in the Championship of Hamedan Province. *Contemporary Research in the Sport Management*. 7(14): 17-27. (Persian)
8. Fallah M. J., Nasiri Savadkouhi, M. (2017). The Ethical Pattern of the Qur'an in Confrontation with Moral Deviations with an Emphasis on Youth. *Quranic Knowledge Bulletin*. 7(27): 77-105. (Persian)
9. Gharameleki, A. F. (2009). *Organizational Ethics*. Tehran: Saramad Publications. p:403. (Persian)
10. Gholipour, A. (2011). *Sociology of Organizations: a Sociological Approach to Organization and Management*. Tehran: SAMT Publications. P: 293-294. (Persian)
11. Ghorbani, M., Zarandi, M. M., Hesari, R. (2005). Ethics and Social Responsibility of Managers. *Modiriate-Farda Journal*. 11(3): 79-92. (Persian)
12. Halabchi, F. (2007). Duping in the Athletes. *Hakim Research Journal*. 10(1): 1-12. (Persian)

13. Hamednia, R. (2013). Sports and Athletics from the Viewpoint of Islam. *Journal of Knowledge*. 22(186): 87-98. (Persian)
14. Hasanpour, A., Abasi, T., Hadipour, A. (2017). Identification and Prioritization of Institutionalization of Ethics in Organization. *Ethics in Sciences and Technology Quarterly*. 12(1): 97-114. (Persian)
15. Hosseini, N., Abbasi, E. (2012). The Ways of Institutionalization of Professional Ethics in Organizations from Perspective of Religion Doctrines. *Islam and Managerial Researches*. 2(1): 129-154. (Persian)
16. Irvani, M. J. (2001). *Institutional Theory*. Tehran: Siasat Publication.p:118-119 (Persian)
17. Javanmard, K., Navabakhsh, M. (2014). Sociological Study of Sport Function on Social Integrity in Iran in the 80s: Case Study of Kerman. *Iranian Journal of Social Sciences Studies*. 11(41): 37-54. (Persian)
18. Jose, A., & Thibodeaux, M. S. (1999). Institutionalization of ethics: *The perspective of managers*. *Journal of Business Ethics*. 22(2): 133-143.
19. Kaptein, M. (2008). 'Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. *Journal of Organizational Behavior*. 29(7): 923-947.
20. Kaptein, M. (2009). Ethics Programs and Ethical Culture: A Next Step in Unraveling their Multi-Faceted Relationship. *Journal of Business Ethics*. 89(2): 261-281.
21. Karimzadeh, S. (2010). The Psychological Mechanisms of the Process of Internalization of Ethical Values. *Psychology and Religion quarterly*. 3(2): 5-28. (Persian)
22. Khabiri, M., Elahi, A. (2005). Comparing the Status of the Professional Soccer League Clubs of the Islamic Republic of Iran According to the Criteria of UEFA and Selected Clubs of Japan, South Korea, UAE and Turkey. *Research in Sport Sciences*. 3(8): 15-34. (Persian)
23. Khastar, H. (2009). Providing a Method for Calculating the Reliability of Coding Stage in Research Interviews. *Methodology of Social Sciences and Humanities Journal*. 15(58): 174-161. (Persian)
24. Lee, D. J., Grace, B. Y., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work-Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*. 147(4): 855-874.
25. Lloyd, H. R., & Mey, M. R. (2010). An Ethics Model to Develop an Ethical Organization. *Journal of Human Resource Management*. 8(1): 1-12.
26. Marta, J. K. M., Singhapakdi, A., Lee, D. J., Sirgy, M. J., Koonmee, K., & Virakul, B. (2013). Perceptions about Ethics Institutionalization and Quality of Work Life: Thai versus American Marketing Managers. *Journal of Business Research*. 66(3): 381-389.
27. Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. 83(2): 340-363.

28. Nedae, T., Alavi, Kh. (2008). Ethics in Sport with an Approach of Fair Play. *Scientific and Research Quarterly of the University of Qom*. 10(2): 187-220. (Persian)
29. Orr, R. J., & Scott, W. R. (2008). Institutional Exceptions on Global Projects: A Process Model. *Journal of International Business Studies*. 39(4): 562-588.
30. Popoola, I. T., Garner, B., Ammeter, A., Krey, N., Beu Ammeter, D., & Schafer, S. (2017). How does Ethics Institutionalization reduce academic cheating?. *Journal of Education for Business*. 92(1): 29-35.
31. Razaghi, M. E., Mehrabi, Gh. (2017). *Ethics in Sport (Concepts, Challenges, Solutions)*. Tehran: Nedaye-karafarin Publications. p:341. (Persian)
32. Rezaei Soufi, M., Farahani, A., Shabani A. (2017). The Environmental Analysis of Professional Sports in Iran. *Applied Research of Sport Management*. 6(1): 109-119. (Persian)
33. Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. Foundations for Organizational Science. London: A Sage Publication Series. P: 33-37.
34. Scott, W. R. (2008). Approaching Adulthood: the Maturing of Institutional Theory. *Theory and Society*. 37(5): 427.
35. Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. P: 61-62.
36. Sharifian, F. (2015). The Effect of Belief on Moral Motivation. Philosophy of Ethics. MA thesis. Faculty of Theology. University of Qom. p: 8. (Persian)
37. Sims, R. R. (2003). *Ethics and Corporate Social Responsibility: Why Giants Fall*. Greenwood Publishing Group. P: 242.
38. Singhapakdi, A., & Vitell, S. J. (2007). Institutionalization of Ethics and its Consequences: A Survey of Marketing Professionals. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 35(2): 284-294.
39. Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1999). *The Institutionalization of Institutional Theory*. *Studying Organization. Theory & Method*. London, Thousand Oaks, New Delhi. 169-184.
40. Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics Programs, Perceived Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 77(2): 159-172.
41. Vitell, S. J., & Singhapakdi, A. (2008). The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de corps. *Journal of Business Ethics*. 81(2): 343-353.
42. Vrolijk, M. H., & Van Der Vlist, A. J. (2010). Institutionalization of Ethics: Perceptions of Workers in Construction Companies. In TG59 & W112-Special Track 18th CIB World Building Congress Salford, United Kingdom. 171-179.

ارجاع دهی

سواری نیکو پروانه، آصفی احمدعلی. (۱۳۹۸). شناسایی کارکردهای باشگاه‌های ورزشی در نهادینه کردن اخلاق در ورزشکاران. پژوهش در ورزش تربیتی. ۷(۱۷): ۳۸-۱۲۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2019.6567.1566

Savari Nikou P, Asefi A. A. (2019). Identification of Sports Clubs Functions to Institutionalize Ethics in Athletes. Research on Educational Sport. 7(17): 121-38. (Persian). Doi: 10.22089/RES.2019.6567.1566

Identification of Sports Clubs Functions to Institutionalize Ethics in Athletes

P. Savari Nikou¹, A. A. Asefi²

1. MA Student of Isfahan University, Faculty of Physical Education and Sports Science, Isfahan, Iran
2. Assistant professor of Isfahan University, Faculty of Physical Education and Sports Science, Isfahan, Iran (Corresponding Author)

Received: 2018/10/24

Accepted: 2019/06/10

Abstract

One aspect of sports is ethics, necessary to be paid attention. Clubs as a sports institution can proceed to institutionalize ethics in athletes. Therefore, the purpose of this study was to identify functions of sports clubs to institutionalize ethics in athletes. The research method was qualitative from the type of exploratory one and from the perspective of aim, it was applicable and in terms of method was field research. The statistical population included insightful and informed experts in the field of ethics and ethics in sports. Samples were chosen through purposive and available sampling and snowball method. In this study, 11 samples were interviewed to reach theoretical saturation point. Instrument to collect data was depth interview, whose validity was examined based on accuracy in topic selection, designing, conduct and typing interviews, accurate transcription of interviews, incorporation of questions in interview in a logical order and accuracy in reports preparation. Its reliability was evaluated through retest method, and the reliability coefficient of the interviews was calculated 0/77. To analyze the data, codification was done through MAXQDA10 software. The results indicates totally 26 functions (12 regulative, 8 normative, 6 cognitive functions) of clubs to institutionalize ethics in athletes; So, by cognition, planning and creating some mechanisms for operating regulative, normative and cognitive functions in the sport clubs, the process of institutionalization of ethics in athletes could be facilitated and the ethics of sports clubs could be seen.

Keywords: Regulative Functions, Normative Functions, Cognitive Functions, Institutionalization of Ethics, Sports Club

1Email: savarip1395@yahoo.com

2. Email: aa.asefi@spr.ui.ac.ir