

Modeling The Role of Organizational Culture and Self-Deterministic Motivation in Sporting Ethics of Elite athletes. (Case Study: League of Azadegan Iran)

Alireza Hajipour^{1✉} , Mehrzad Hamidi² , Seyyed Nasrollah Sajjadi³ , Mohammad khabiri⁴ 

1. Corresponding Author, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: ahajipour_55@yahoo.com
2. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: meh_hamidi@yahoo.com
3. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: nsajjadi@ut.ac.ir
4. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences and Health, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: mkhabiri@ut.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received:
12 July 2017
Received in revised form:
8 August 2018
Accepted:
24 June 2019
Published online:
20 March 2024

Keywords:

*Elite Athletes,
Football League,
Organizational Culture,
Self-determination Motivation,
Sport Ethics.*

ABSTRACT

Introduction: The purpose of this study was modeling the role of organizational culture and self-determination motivation on the athletic ethics of elite athletes of Iran. The research method was survey and from the aspect of purposive applied.

Methods: The statistical population of this study was all the Azadegan League footballers (432 footballers) Season 2016 – 2017. Organizational culture, sport motivation and sport ethics were used to collect information from organizational culture questionnaires. Sport motivation and sport ethics were used for gathering information. Their validity was confirmed by ten professors and their reliability through the Cronbach alpha calculated respectively to be equal to 0.94, 0.79 and 0.88. For data analysis, structural equation modeling was used in order to determine the relationships between observed variables.

Results: Results showed that between organizational culture and ethics of sports there is a significant positive relationship. Also, between self-determined motivation, and sports ethics significant positive relationship was observed. The confirmatory path analysis, estimation the relationship between organizational culture and self-determined motivation with sports ethics were of results of the test. All the factor loadings between components and factors was on a reasonable level (More than 0/4) and the model was of a sufficient fit and approved the conceptual model.

Conclusion: Consequently, based on the findings, football coaches should pay more attention to issues related to sports ethics and call athletes to be more inclined to sports ethics with their appropriate behavior during training and competitions. In any case, clubs in which the cultural charter of supporting innovative ideas and thoughts prevails, they provide the context for improving internal and external settings (self-determination) and sports ethics.

Cite this article: Hajipour, A., Hamidi, M., Sajjadi, S.N., & khabiri, M. (2024). Modeling The Role of Organizational Culture and Self-Deterministic Motivation in Sporting Ethics of Elite athletes. (Case Study: League of Azadegan Iran). *Sport Management Journal*, 16(1), 5-19.

[DOI:http://doi.org/10.22059/JSM.2019.237637.1889](https://doi.org/10.22059/JSM.2019.237637.1889).



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
| web site: <https://jsm.ut.ac.ir/> | Email: jsm@ut.ac.ir.

Extended Abstract

Introduction

With the comprehensive progress of sports science, members of the sports community have been challenged in applying ethical standards and recognizing correct performance, to the extent that it has sounded the alarm for the authorities and everyone is looking for a way out of it. Perhaps, we can boldly say, in a sports event, whether small or big, what gives it beauty is the display of cultural and moral values. Iranian football is widely facing the phenomenon of immorality and its consequences, from the disgusting encounters of the players with each other in front of the eyes of the people and dozens of television cameras up to the nasty statements of famous coaches against each other, the obscenity of disgruntled spectators to referees, athletes and coaches, all of them show a situation that is called a crisis from the point of view of some Iranian football experts. The purpose of the present study was modeling the role of organizational culture and self-determined motivation on sports ethics among Iran's elite athletes.

Methods

The research method is a correlation, and in terms of purpose is applied. The study population consisted of all footballers of the country's Azadegan League (432 players), season 2018 - 2019, the statistical sample of 223 players were selected randomly. To collect information sport motivation (SMS-II), Sports ethics (MSOS) and organizational culture (OCAI) questionnaires were used. The reliability and validity of which with common methods was determined. For data analysis structural equation modeling were used in order to determine the relationships between observed variables.

Results

Results showed that between organizational culture and ethics of sports ($p < 0/05$ & $r = 0/41$) there is a significant positive relationship. Also, between self-determined motivation, and sports ethics ($p < 0/05$ & $r = 0/39$) significant positive relationship was observed. The confirmatory path analysis, estimation the relationship between organizational culture and self-determined motivation with sports ethics were of results of the test. All the factor loadings between components and factors was on a reasonable level (More than $0/4$) and the model was of a sufficient fit and approved the conceptual model.

Conclusion

Therefore, based on the findings, football coaches should pay more attention to issues related to sports ethics and call athletes to be more inclined to sports ethics with their appropriate behavior during training and competitions. In any case, clubs in which the cultural charter of supporting innovative ideas and thoughts prevails, they provide the context for improving internal and external settings (self-determination) and sports ethics. Managers of football clubs in the country should keep in mind that the improvement of internal and external compatibility indicators leads to the improvement of sports ethics. Finally sports ethics more by perception value and direct impact players of interaction existence in football and people is affected that it is suggested country's football custodians try to identify codes of ethics sports, type of organizational culture and factors affecting arousal Iran's elite athletes.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

This article has been done considering all ethical principles.

Funding:

This article is taken from the doctoral dissertation of the first person.

Authors' contribution:

All authors have participated in designing, implementing and writing all parts of the present study.

Conflict of interest:

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments:

This article is extracted from the doctoral dissertation with the guidance and advice of the author's professors. We would like to thank everyone who helped us with this study.



مدیریت ورزشی



مدلسازی نقش فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی بر اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران (مطالعه موردی: لیگ یک فوتبال ایران)

علیرضا حجی پور¹، مهرداد حمیدی²، سیدنصراله سجادی³، محمد خیبری⁴

1. نویسنده مسئول، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: ahajipour_55@yahoo.com
2. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی و تندرستی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: meh_hamidi@yahoo.com
3. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه: nsajjadi@ut.ac.ir
4. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه: ns mkhabiri@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	مقدمه: هدف پژوهش حاضر مدلسازی نقش فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی بر اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران بود.
تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۲۱	روش پژوهش: روش تحقیق، پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش تمام فوتبالیست‌های لیگ آزادگان کشور (۴۳۲ بازیکن)، فصل ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بودند. نمونه آماری ۲۲۳ بازیکن به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، انگیزه ورزشی و اخلاق ورزشی استفاده شد که روایی آنها توسط ده تن از استادان و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۸ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری به منظور روابط علی بین متغیرهای مشاهده شده استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۳۹۷/۰۵/۱۷	یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین فرهنگ سازمانی و اخلاق ورزشی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین انگیزه خودتعیینی و اخلاق ورزشی، ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. نتایج آزمون تحلیل مسیر تأییدی حاکی از برازش ارتباط بین فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی با اخلاق ورزشی بود. تمامی بارهای عاملی بین مؤلفه‌ها و عوامل در سطح معقولی (بیشتر از ۰/۴) قرار داشت و مدل از برازش مناسبی برخوردار بود و مدل مفهومی تحقیق تأیید شد.
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۰۳	نتیجه‌گیری: در نتیجه بر اساس یافته‌ها، اخلاق ورزشی بیشتر از طریق ادراک ارزشمندی و تأییدپذیری مستقیم بازیکنان از تعاملات موجود در فوتبال و اطرافیان متأثر می‌شود که متولیان فوتبال کشور باید در شناسایی کدهای اخلاق ورزشی، نوع فرهنگ سازمانی و عوامل مؤثر در انگیزه‌بخشی بازیکنان فوتبال تلاش کنند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱	
کلیدواژه‌ها: اخلاق ورزشی، انگیزه خودتعیینی، فرهنگ سازمانی، لیگ فوتبال، ورزشکاران نخبه.	

استناد: حجی پور، علیرضا؛ حمیدی، مهرداد؛ سجادی، سید نصراله؛ و خیبری، محمد (۱۴۰۳). مدلسازی نقش فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی بر اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران (مطالعه موردی: لیگ یک فوتبال ایران)، نشریه مدیریت ورزشی، (۱)، ۱۶-۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2019.237637.1889>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. آدرس نشریه: <https://jrm.ut.ac.ir/> | ایمیل: jrm@ut.ac.ir



ناشر: انتشارات دانشگاه تهران. © نویسندگان.

مقدمه

با پیشرفت همه‌جانبه علوم ورزشی، اعضای جامعه ورزشی در تطبیق معیارهای اخلاقی و تشخیص عملکرد درست به چالش کشیده شده است؛ تا حدی که زنگ خطر را برای مسئولان به صدا درآورده است و همه در پی یافتن راهی برای برون‌رفت از آن هستند (تاج‌بخش، ۲۰۱۴). شاید به‌جرات بتوان گفت، در یک رویداد ورزشی خواه کوچک یا بزرگ آنچه به آن زیبایی می‌بخشد، نمایش ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی است (ندایی و علوی، ۲۰۰۸). اخلاق ورزشی به معنای توجه به ویژگی‌های نیک مردانگی، رقابت منصفانه و جوانمردانه به مفهوم رعایت عدالت و مشارکت در ورزش بر مبنای اعتقادات دینی و قانونی است. منظور از اخلاق ورزشی، شاخص‌ها و صفات اخلاقی است که قهرمانان در حوزه رشته ورزشی خود از نظر مقررات فنی و اخلاقی به رعایت آنها ملزم شده‌اند، رعایت نکردن آنها عواقب منفی دارد، از جمله این صفات، حفظ رفتار خود در هنگام رقابت و خشم، ارائه بازی جوانمردانه یا به‌طور کلی همان ویژگی‌هایی است که قهرمان را به یک پهلوان تبدیل می‌کند (صبوری، ۲۰۰۴).

معادل واژه اخلاق واژه اتیکس^۱ است که از ریشه یونانی اتوس^۲ مشتق شده و به معنای «منش» و واژه مورالیتی^۳ که از ریشه لاتینی مورال^۴ و به معنای «عادت و رفتار» آمده است که بر این اساس منش ورزشی را می‌توان مترادف اخلاق ورزشی دانست (حجی‌پور و همکاران، ۲۰۱۲). بر اساس نظر کانت^۵ رفتار اخلاقی ویژه کسی است که از شخصیت خوبی بهره‌مند باشد، رفتار فردی با چنین ویژگی، بر اساس احساس وظیفه‌ای ناب و پاک است نه با توجه به نتیجه عمل (سید عامری، ۲۰۱۵). به بیان دیگر اخلاق ورزشی محدوده‌ای از اصول و مقررات است که هر ورزشکار برای رسیدن به موفقیت در یک میدان ورزشی به آن پایبند است. به‌عبارت ساده‌تر اخلاق ورزشی دربردارنده این است که ورزشکار تمایل دارد چگونه و با چه پیش‌زمینه‌هایی در میدانی ورزشی شرکت کند (شهزاد و همکاران، ۲۰۱۲). با وجود این تا به امروز سه دیدگاه نظری در جهت درک هرچه بهتر گرایش به منش ورزشی وجود دارد. اولین دیدگاه نظریه شناختی - اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) است که بیان می‌کند الگوها و تشویق‌های ارائه‌شده تعیین‌کننده باورهای افراد ورزشکار درباره رفتارهای بهنجار و نابهنجار در محیط‌های ورزشی است. رویکرد دیگر توسط هان (۱۹۸۳) ارائه شده و مضامینی از مدل رشدی - ساختاری به‌ویژه ظرفیت شخص در پذیرش توافقات به‌عمل آمده بر روی مسائل اخلاقی را در برمی‌گیرد که در تضاد با برخوردهای خشونت‌آمیز است. دیدگاه روانی - اجتماعی که سومین دیدگاه نظری در زمینه منش ورزشی است، توسط والراند و همکاران ارائه شده است (بیگلاردی و همکاران، ۲۰۱۲).

دانشمندان مدیریت اذعان کرده‌اند فرهنگ سازمان اهرم مناسبی برای تقویت رفتار سازمانی و افزایش عملکرد سازمان است (دادزی و همکاران، ۲۰۱۲). شاین^۶ در تعریف فرهنگ سازمانی بیان می‌کند: فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرا می‌گیرد، به‌طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به‌سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این حیث به‌مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده می‌شود (شاین، ۲۰۰۴). یکی از نتایج عمده وجود فرهنگ سازمانی قوی این است که جابه‌جایی کارکنان را به‌شدت کاهش می‌دهد (رضاییان، ۲۰۱۱). فرهنگ سازمانی قوی موجب می‌شود که افراد بدون اینکه پاداشی از سازمان دریافت کنند فراتر از شرح شغل خود فعالیت کنند و وظیفه‌شناس و باوجدان باشند و نسبت به سازمان احساس مسئولیت کنند و با نودوستی در سازمان به افزایش کارایی و اثربخشی منجر شوند (رستگار و همکاران، ۲۰۱۴). تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی به ایجاد احساس بهتر در کارکنان و انجام بهتر کارها منجر می‌شود. فرهنگ قوی سازمان، موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود (رحیمی و

1. Ethics

2. Ethos

3. Morality

4. Moral

5. Kant

6. Shine

آقابابایی، ۲۰۱۳). در یک سازمان، فرهنگ نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند: ابتدا مرز سازمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌کند؛ نوعی احساس هویت به پیکره اعضا تزریق می‌کند؛ سبب می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به‌وجود بیاورند که بسی از منافع شخصی فرد است؛ از نظر اجتماعی به‌عنوان نوعی برچسب به‌حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در خصوص آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند؛ سرانجام به‌عنوان یک عامل کنترل به‌حساب می‌آید که موجب به‌وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (رایینز، ۲۰۰۲). رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزه شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. بیگیاردی^۱ و همکاران (۲۰۱۲) برخی مانند ادگار شاین فرهنگ را الگویی از مفروضات بنیادین می‌دانند که بر اثر انداختن از دشواری‌های سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی از سوی گروهی معین، آفریده، کشف یا پرورده شده است. پذیرفته‌شده‌ترین تعریف از فرهنگ سازمانی عبارت است از: الگویی از ارزش‌ها و باورهای مشترک که به افراد در درک کارکردهای سازمانی کمک کرده و بدان سبب هنجارهایی برای رفتار در سازمان برای آنها فراهم می‌کند. از این رو به‌منظور شناخت سازمان، بررسی رفتار و عملکرد اعضای یک سازمان و انجام هرگونه اقدام جدیدی در سازمان آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی بنیادی و مهم به‌حساب می‌آید (قیومی و همکاران، ۲۰۱۴).

یکی از رویکردهای انگیزشی که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده، نظریه خودتعیینی^۲ است که توسط دسی و ریان^۳ مطرح شد. هر تلاشی که از سوی فرد جهت تغییر فعالیت‌ها، فکر و احساس خود صورت گیرد، خودتعیینی است (دسی و ریان، ۲۰۱۱). یکی از اصول بنیادی نظریه خودتعیینی این است که یک الگوی سلسله‌مراتبی از انگیزش درونی و بیرونی را ارائه می‌کند. این الگو ادعا می‌کند که یک تحلیل کامل از فرایند انگیزش باید سه سازه مهم یعنی انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی را مورد توجه قرار دهد (موسوی و همکاران، ۲۰۱۸). «انگیزش درونی» به انگیزه‌ای اشاره دارد که افراد را به‌صورت خودجوش و درونی به انجام تکلیفی خاص به حرکت وا می‌دارد و سوای از پاداش‌های بیرونی انجام خود تکلیف، برای فرد ارزشمند و رضایت‌بخش است (لی و همکاران، ۲۰۱۰). انگیزش بیرونی عبارت است از اشتغال به کارهایی که خود وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگرند (کلارک و اسپرود، ۲۰۱۰؛ ولراند و لوزیر، ۱۹۹۴). مفهوم بی‌انگیزگی تا حدودی شبیه مفهوم درماندگی آموخته‌شده است. وقتی افراد در حالتی هستند که احساس می‌کنند عملی که انجام می‌دهند خارج از مهار آنان و تحت مهار نیروهای بیرونی است، به‌صورت درونی یا بیرونی برانگیخته نمی‌شوند و اجتناب را اختیار می‌کنند (کلارک و اسپرود، ۲۰۱۰؛ ریان و دسی، ۲۰۰۰). این نیازها به‌صورت فطری در تمامی انسان‌ها وجود دارند و برای خودتنظیمی^۴ و بهزیستی افراد ضروری هستند. این نیازها عبارت‌اند از نیاز به خودپیروی، شایستگی^۵ و تعلق^۶ (ریان و دسی، ۲۰۰۰). نیاز خودپیروی، شامل داشتن احساس انتخاب در شروع، نگهداری و تنظیم فعالیت‌هاست. خودپیروی هنگامی اتفاق می‌افتد که افراد احساس کنند علت رفتارشان هستند (فیلاک و شلدون، ۲۰۰۳). شایستگی عبارت است از نیاز به مؤثر بودن در تعامل با محیط که بیانگر میل برای به‌کار بردن استعدادها و مهارت‌ها در انجام کار، دنبال کردن چالش‌های بهینه و تسلط یافتن بر آنها است. تعلق، ساختار انگیزشی مهمی است، زیرا زمانی که روابط میان فردی از نیاز افراد به تعلق حمایت می‌کند، افراد وظایف را بهتر انجام می‌دهند، در برابر استرس انعطاف‌پذیرتر می‌شوند و مشکلات روان‌شناختی کمتری دارند (ریو، ۲۰۰۵). در صورتی که نیازهای بنیادین روان‌شناختی برآورده شوند، احساس اعتماد به خود و خودارزشمندی در افراد شکل می‌گیرد، اما در صورت ممانعت و برآورده نشدن این نیازها، فرد ادراکی شکننده، منفی، بیگانه و انتقادی از خود پرورش خواهد داد (چن و جان، ۲۰۰۵).

1. Bigliardi

2. Self-determination theory

3. Deci & Ryan

4. Self-Regulation

5. Competence

6. Relate

والراندو^۱ لوزیر (۱۹۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که طی زمان انگیزه خودتعیینی و گرایش اخلاق ورزشی ارتباط متقابل مثبتی دارد و انگیزه خودتعیینی تأثیر بیشتری بر اخلاق ورزشی دارد. نتایج تحقیق شهزاد و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که اگر کارکنان متعهد باشند و هنجارها و ارزش‌های مشابه سازمانی داشته باشند، می‌توانند عملکرد را در جهت دستیابی به اهداف کلی سازمان، افزایش دهند (شهزاد و همکاران، ۲۰۱۲). نتایج پژوهش موناسیس^۲ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که تأثیرات اصلی جنس و نوع ورزش بر روی گرایش ورزشی و تأثیرات غیرمستقیم گرایش ورزشی بر روی اخلاق ورزشی، به‌عنوان نقش واسطه‌ای انگیزه خودتعیینی ورزشی است. جورج اورول^۳ (۱۹۸۴) متفکر توانای انگلستان به نقل از یوسفی و همکاران (۲۰۱۳) می‌گوید، ذات ورزش مدرن بیان می‌کند که ورزش مدرن هیچ نشانی از بازی جوانمردانه و منصفانه ندارد و می‌نویسد: ورزش مدرن محدود می‌شود به عداوت، حسادت، فخرفروشی، بدون در نظر گرفتن هیچ‌یک از قوانین و دربردارنده نوعی لذت سادیستی از تماشای خشونت. به‌عبارت دیگر جنگ منهای تیراندازی با تفنگ است (یوسفی و همکاران، ۲۰۱۶). حسینی و عباسی (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت قانون و اخلاقیات در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط کارکنان مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها هستند (حسینی و عباسی، ۲۰۱۲). یافته‌های شجاع و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که بهبود شناخت و آگاهی‌های اخلاقی بازیکنان ممکن است بتواند مسئله اخلاق را در فوتبال ایران برای همیشه، از درون و نه از طریق اجبارهای قانونی، حل کند که در این بین نقش مربیان و مدیریت باشگاه‌ها بسیار بااهمیت است.

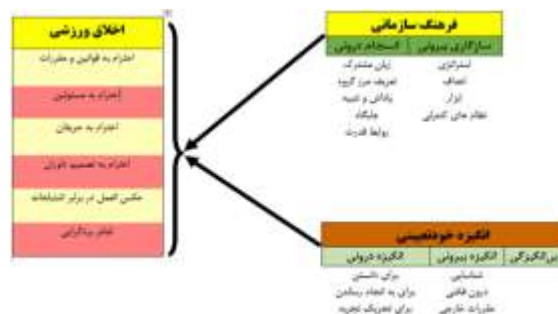
فوتبال ایران به‌طور گسترده‌ای با پدیده بی‌اخلاقی و پیامدهای آن روبه‌روست. از برخوردهای زنده بازیکنان با یکدیگر در مقابل چشم مردم و ده‌ها دوربین تلویزیونی گرفته تا بیانیه‌های زنده مربیان سرشناس علیه یکدیگر، فحاشی تماشاچیان ناراضی به داوران، ورزشکاران و مربیان، همه و همه نشان‌دهنده وضعیتی است که از دیدگاه برخی از کارشناسان فوتبال ایران «بحران» نامیده می‌شود. اگرچه در هر پدیده پول‌ساز و تجاری مانند فوتبال که تأمین‌کننده منافع بسیاری از افراد و یا ابزار قدرت باشد، ایجاد و بروز مسائل ساده و پیچیده اخلاقی در آن طبیعی و پیش‌بینی‌پذیر است، اما نحوه رویارویی و کنترل آنها امری است که به چالشی فراگیر در وضعیت کنونی تبدیل شده است. به‌عبارت دیگر، یک تصمیم اشتباه یا غیراخلاقی می‌تواند زمینه ایجاد چندین مسئله جدید و در نهایت چرخه‌ای تصاعدی از مسائل اخلاقی گوناگون را فراهم سازد (شجاع، ۲۰۱۴). حاکمیت دیدگاه‌هایی با رویکرد نتیجه‌گرایی، عقد قراردادهای کلان، رقابت باشگاه‌ها در جذب بازیکنان شاخص از نظر فنی بدون توجه به قابلیت‌های اخلاقی آنها، بهره‌برداری از ورزش به‌عنوان یک صنعت و تبلیغات تجاری و از این‌رو دور شدن بازیکنان شاخص و قهرمانان از اخلاق و معنویت به شکل‌گیری نوع جدیدی از ورزشکاران بی‌توجه به اخلاق منجر شده است. رقابت ممکن است رفتارهای غیراخلاقی یا ضداجتماعی را تقویت کند. چنین مواردی مانند پرخاشگری و توهین به رقیب و یا داور به‌طور مکرر در رسانه‌ها نیز قابل مشاهده است. بنابراین به‌نظر می‌رسد برای درک بهتر ارتباط ورزش رقابتی با توسعه رفتارهای اخلاقی در محیط‌های ورزشی پژوهش‌های بیشتری لازم است (میلر و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین با نظری اجمالی بر پژوهش‌های موجود در این زمینه که هریک از آنها نتایج مفید و قابل استناد و شایسته کسب کرده‌اند، سخن گفتن از اخلاق «چه آسان»، اما «عمل کردن» به آن مشکل است و موضوعی نیست که به‌سادگی بتوان آن را کسب یا تجربه کرد. از این‌رو پژوهش‌هایی از این قبیل می‌تواند در نگرش یک ورزشکار یا هر کسی که با ورزش سروکار دارد تغییر ایجاد کند (حجی‌پور و همکاران، ۲۰۱۲). در چند دهه اخیر با تحقیقاتی که در زمینه تأثیرات مختلف ورزش صورت گرفته، نتایج بسیار جالب توجه و در عین حال غیرمنتظره‌ای به‌دست آمده است. البته نتایج تحقیقات مختلف یکسان نیستند. از آنجایی که صرفاً در زمینه اخلاق ورزشی، فرهنگ سازمانی و خودتعیینی به‌صورت جداگانه تحقیقات بسیاری صورت گرفته است و محققان به نتایجی هم دسترس پیدا کرده‌اند، اما با بررسی‌های به‌عمل‌آمده، درباره مدل‌سازی نقش فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی بر اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران محقق به

¹ Vallerand

² Monacis

³ George Owl

تحقیق مشابه آن دسترسی پیدا نکرد، از این رو با توجه به اینکه کشور ما فوتبال حرفه‌ای دارد و از ورزشکاران نخبه برخوردار است، هدف از این پژوهش مدل‌سازی نقش فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی بر اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران بود. به نظر می‌رسد این پژوهش بتواند برای مربیان، مدیران، بازیکنان، داوران و سایر کسانی که به نوعی با ورزش و به‌طور اخص فوتبال سروکار دارند، کاربرد مطلوبی داشته باشد. در این پژوهش متغیرهای فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی به‌عنوان متغیر مستقل و متغیر اخلاق ورزشی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. ادگار شاین برای فرهنگ سازمانی مدلی را ارائه داده که شامل الف) سازگاری بیرونی: رسالت و راهبرد، اهداف ابزار و نظام‌های کنترل است؛ ب) انسجام درونی: شامل زبان مشترک، تعریف مرز گروه، پاداش و تنبیه‌ها، جایگاه و روابط قدرت هستند (شاین، ۲۰۰۴). همچنین اعرابی و رحیم‌زاده (۲۰۰۷) پژوهش خود را با همین ابعاد انجام داده است. دیدگاه روانی - اجتماعی^۱ والراند و لوزیر (۱۹۹۴) یک مدل مفهومی اخلاق ورزشی مشتمل بر احترام و اهمیت به قوانین، مسئولان، حریفان، داوران، عکس‌العمل در برابر اشتباهات و تفکر بردگرایی است که در آن ارتباط اخلاق ورزشی و انگیزه خودتعیینی به‌وضوح اثبات شده است (والراند و لوزیر، ۱۹۹۴). این ابعاد نیز در مطالعه حجی‌پور و همکاران (۲۰۱۲) برای اخلاق ورزشی بررسی شده است. همچنین رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان»، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش شریف‌زاده و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان»، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (شریف‌زاده و کاظمی، ۱۹۹۸). بر مبنای نظریات مذکور، تاکنون مدلی که بیانگر این رابطه باشد مشاهده نشده است. از این رو مدل زیر (شکل ۱) به‌عنوان مدل مفهومی پژوهش طراحی شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع همبستگی بود. چون پنهانگری، نمونه‌گیری و انتخاب تعدادی از اعضای جامعه آماری به‌عنوان نمونه و استفاده از تکنیک پرسشنامه در جمع‌آوری اطلاعات مورد توجه بوده از روش پیمایشی نیز استفاده شده است که از عمده‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول، پرسشنامه اخلاق ورزشی (MSOS) والراند و همکاران (۱۹۹۷)، که شامل ۲۵ پرسش است و دربردارنده مؤلفه‌های احترام و اهمیت به قوانین و مسئولان، احترام و اهمیت به حریفان، احترام به تصمیم داور، عکس‌العمل در برابر اشتباهات، برد به هر قیمت است. این پرسشنامه با مقیاس پنج‌ارزشی که با امتیازات ۱ برای عبارت «اصلاً با من ارتباطی ندارد» تا امتیاز ۵ برای عبارت «کاملاً با من ارتباط دارد» امتیازگذاری شد. تنها در مورد پرسش‌های ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، سوالاتی که بر مفهوم موردنظر دلالت داشتند، به‌طور معکوس

^۱ . Social-psychological perspective

^۲ . Multidimensional Sportsmanship Orientations Scale

امتیازگذاری شد، تا با امتیازگذاری سایر مفاهیم هم‌جهت شود. پرسشنامه دوم، پرسشنامه ۱۸ سؤالی انگیزه ورزشی (SMS-II) لونسدال و همکاران (۲۰۱۴) شامل مؤلفه‌های انگیزه درونی، انسجام (آمیخته‌خودپذیر)، شناسایی، درون‌فکنی، انگیزه بیرونی و بی‌انگیزگی بود که برای سنجش متغیر انگیزه خودتعیینی بر اساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت نمره‌گذاری و استفاده شد. در این پرسشنامه سؤالات ۱، ۳، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۶ و ۱۸، به‌طور معکوس نمره‌گذاری شد، تا با نمره‌گذاری سایر مفاهیم همسو شود. پرسشنامه سوم، پرسشنامه فرهنگ سازمانی (OCAI) اعرابی و رحیم‌زاده (۲۰۰۷) بوده که بر حسب مدل ادگار شاین طراحی و با توجه به جامعه آماری در ورزش بومی‌سازی شده و دارای ۲۱ سؤال، شامل ابعاد سازگاری بیرونی (رسالت و استراتژی، اهداف، ابزار و نظام‌های کنترل) و انسجام درونی (زبان مشترک، تعریف مرز گروه، پاداش و تنبیه‌ها، جایگاه و روابط قدرت) است.

نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت انجام شده است. روایی صوری و محتوایی با نظر جمعی از متخصصان و اعضای هیأت علمی گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه تعیین و تأیید شد و پایایی پرسشنامه‌ها به‌وسیله آزمون آلفای کرونباخ برای اخلاق ورزشی ۰/۸۸، برای انگیزه خودتعیینی ۰/۷۹ و برای فرهنگ سازمانی ۰/۹۴ محاسبه شد. جامعه آماری پژوهش را تمام بازیکنان فوتبال لیگ یک (آزادگان) کشور، فصل ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بود که تعدادشان ۴۳۲ فوتبالیست تشکیل دادند. با توجه به روش آماری تحقیق، تعداد سؤالات سه ابزار (۶۴ سؤال) و برای اطمینان از بازگشت تعداد مناسب پرسشنامه، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه از هر سه ابزار، میان بازیکنان باشگاه‌های حاضر در لیگ یک کشور، فصل ۱۳۹۵-۱۳۹۶ به‌صورت تصادفی توزیع شد. طبق جدول مورگان نمونه آماری برابر ۲۰۳ تعیین و در نهایت ۲۲۳ پرسشنامه قابل بررسی بوده و تجزیه و تحلیل شد. برای تحلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای تحلیل داده‌ها، به‌منظور بررسی روابط علی بین متغیرهای مشاهده‌شده (مستقل) و مکنون (وابسته) از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین متغیرهای اصلی تحقیق و سپس، از طریق تحلیل مسیر، رابطه علی میان آنها، از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس و لیزرل^۴ استفاده شد.

یافته‌های پژوهشی

بررسی وضعیت تأهل نمونه‌های تحقیق نشان داد که بیشتر جامعه مورد بررسی یعنی ۶۱ درصد (۱۳۶ نفر) مجرد و ۳۹ درصد (۸۷ نفر) متأهل بودند. بر اساس جدول ۱ در میان گروه‌های سنی، افراد ۲۵ - ۳۰ سال از بیشترین فراوانی برخوردار بودند. از نظر تحصیلات، ۴ درصد ورزشکاران دارای مدرک تحصیلی متوسطه به پایین و ۴۸/۹ درصد دیپلم و ۳۸/۶ درصد کاردانی و ۸/۵ درصد کارشناسی دارا بودند. بررسی شغلی ورزشکاران نخبه نشان داد که به لحاظ شغلی ۶/۷ درصد دانشجوی، ۳۱/۸ درصد شغل آزاد، ۴۲/۶ درصد ورزشکار و ۱۸/۸ درصد سایر مشاغل را دارا بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ورزشکاران نخبه

ردیف	طبقه سنی ورزشکاران			تحصیلات ورزشکاران			وضعیت شغلی ورزشکاران	
	گروه سنی	فراوانی	درصد	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد	عنوان شغل	فراوانی
۱	زیر ۲۰ سال	۱۸	۸/۱	متوسطه به پایین	۹	۴	دانشجو	۱۵
۲	۲۰-۲۵	۶۱	۲۷/۴	دیپلم	۱۰۹	۴۸/۹	آزاد	۷۱

^۱ . Sport Motivation Scale

^۲ . Organizational Culture Assessment Instrument

^۳ . Statistical Package for Social Science (SPSS)

^۴ . Linear Structural Relations (Lisrel)

۳	۳۰-۲۵	۹۱	۴۰/۸	کاردانی	۸۶	۳۸/۶	ورزشکار	۹۵	۴۲/۶
۴	۳۵-۳۰	۴۹	۲۲	کارشناسی	۱۹	۸/۵	سایر مشاغل	۴۲	۱۸/۸
۵	بالاتر از ۳۵	۴	۱/۸	-	-	-	-	-	-
جمع کل	۲۲۳	۱۰۰	جمع کل	۲۲۳	۱۰۰	۲۲۳	۱۰۰	۲۲۳	۱۰۰

جدول ۲ ارتباط بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی بر اخلاق ورزشی که از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده نشان می‌دهد. بر اساس این جدول بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق ورزشی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

بر این اساس بین سازگاری بیرونی با مؤلفه‌های احترام به قوانین ($r=0/23$ و $P < 0/05$)، احترام به مسئولان ($r=0/34$ و $P < 0/05$)، احترام به حریف ($r=0/30$ و $P < 0/05$)، احترام به داور ($r=0/25$ و $P < 0/05$)، برخورد با اشتباهات ($r=0/29$ و $P < 0/05$)، تفکر بردگرایی ($r=0/35$ و $P < 0/05$)، و اخلاق ورزشی ($r=0/40$ و $P < 0/05$)، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین سازگاری بیرونی با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، احترام به داور، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی، و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. در نهایت بین فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، احترام به داور، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۲ بین مؤلفه انگیزه درونی با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، احترام به داور، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. بین مؤلفه انسجام با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، احترام به داور، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. بین مؤلفه شناسایی با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، احترام به داور، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

بین مؤلفه درون فکنی با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد، اما بین درون فکنی و مؤلفه احترام به داور ارتباط معناداری مشاهده نشد. بین مؤلفه انگیزش بیرونی با مؤلفه احترام به قوانین، ارتباط منفی و معنادار، بین انگیزش بیرونی با مؤلفه‌های احترام به مسئولان، و برخورد با اشتباهات، ارتباط مثبت و معنادار و بین انگیزش بیرونی با مؤلفه‌های احترام به حریف، احترام به داور، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی ارتباط معناداری مشاهده نشد. بین مؤلفه بی‌انگیزگی با مؤلفه‌های احترام به مسئولان، احترام به حریف و داور، برخورد با اشتباهات، و اخلاق ورزشی، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. اما بین مؤلفه بی‌انگیزگی با مؤلفه‌های احترام به قوانین و تفکر بردگرایی ارتباط معناداری مشاهده نشد. بین مؤلفه انگیزه خودتعیینی (مجموع مؤلفه‌ها) با مؤلفه‌های احترام به قوانین، احترام به مسئولان، احترام به حریف، احترام به داور، برخورد با اشتباهات، تفکر بردگرایی و اخلاق ورزشی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در خصوص ارتباط مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی با مؤلفه‌های اخلاق ورزشی

مؤلفه	احترام به قوانین	احترام به مسئولین	احترام به حریف	احترام به داور	برخورد با اشتباهات	تفکر بردگرای	اخلاق ورزشی
سازگاری بیرونی	R Sig	۰/۳۳ *۰/۰۰۱	۰/۳۴ *۰/۰۰۱	۰/۳۰ *۰/۰۰۱	۰/۲۵ *۰/۰۰۱	۰/۲۹ *۰/۰۰۱	۰/۴۰ *۰/۰۰۱
سازگاری درونی	R Sig	۰/۱۹ *۰/۰۰۵	۰/۳۵ *۰/۰۰۱	۰/۲۵ *۰/۰۰۱	۰/۲۵ *۰/۰۰۱	۰/۳۳ *۰/۰۰۱	۰/۳۸ *۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	R Sig	۰/۲۲ *۰/۰۰۱	۰/۳۶ *۰/۰۰۱	۰/۲۹ *۰/۰۰۱	۰/۲۶ *۰/۰۰۱	۰/۳۶ *۰/۰۰۱	۰/۴۱ *۰/۰۰۱
انگیزه درونی	R Sig	۰/۳۹ *۰/۰۰۱	۰/۱۹ *۰/۰۰۵	۰/۳۳ *۰/۰۰۱	۰/۲۶ *۰/۰۰۱	۰/۴۳ *۰/۰۰۱	۰/۲۹ *۰/۰۰۱
انسجام	R Sig	۰/۲۷ *۰/۰۰۱	۰/۲۸ *۰/۰۰۵	۰/۳۳ *۰/۰۰۱	۰/۱۸ *۰/۰۰۸	۰/۴۱ *۰/۰۰۱	۰/۲۷ *۰/۰۰۱
شناسایی	R Sig	۰/۳۸ *۰/۰۰۱	۰/۱۶ *۰/۰۰۵	۰/۳۳ *۰/۰۰۱	۰/۲۶ *۰/۰۰۱	۰/۱۵ *۰/۰۰۲	۰/۳۸ *۰/۰۰۱
درون فکنی	R Sig	۰/۱۶ *۰/۰۰۱	۰/۱۸ *۰/۰۰۷	۰/۱۸ *۰/۰۰۷	۰/۰۸ *۰/۰۰۳	۰/۱۸ *۰/۰۰۸	۰/۱۶ *۰/۰۰۱
انگیزه بیرونی	R Sig	۰/۱۸ *۰/۰۰۸	۰/۲۸ *۰/۰۰۱	۰/۰۱ *۰/۰۰۱	۰/۰۴ *۰/۰۰۱	۰/۰۵ *۰/۰۰۱	۰/۱۸ *۰/۰۰۸
بی انگیزگی	R Sig	۰/۰۷ *۰/۰۰۱	۰/۳۹ *۰/۰۰۱	۰/۱۳ *۰/۰۰۴	۰/۱۳ *۰/۰۰۴	۰/۱۲ *۰/۰۰۱	۰/۰۷ *۰/۰۰۱
خودتعیینی	R Sig	۰/۱۹ *۰/۰۰۳	۰/۳۵ *۰/۰۰۱	۰/۲۸ *۰/۰۰۱	۰/۲۲ *۰/۰۰۱	۰/۳۵ *۰/۰۰۱	۰/۱۹ *۰/۰۰۳

برای برازش رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی با اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران، از تحلیل مسیر تأییدی (مدل ساختاری) استفاده شد. بر این اساس جدول ۳ نتایج برازش ارتباط مذکور را نشان می‌دهد. با توجه به جدول تمامی شاخص‌های مدل به‌خوبی برازش شده‌اند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) که به‌واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است در دامنه کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است. NNFI^۲ مدل را از حیث مقایسه بین مقادیر کای اسکوتر مدل مستقل و کای اسکوتر مدل اشباع‌شده ارزیابی می‌کند. دامنه پذیرش این مدل مقادیر بالای ۰/۹۰ است. CFI^۳ شاخص برازش مقایسه‌ای بتلر نامیده می‌شود که یکی از پرکاربردترین و مناسب‌ترین شاخص‌های تفسیری پیرامون تأیید برازش خوب یا ضعیف مدل است. این شاخص برازش مدل موجود را با مدل مستقل مقایسه می‌کند و یکی از مزیت‌های شاخص عدم حساسیت آن به میزان حجم نمونه است. دامنه پذیرش این شاخص بین ۰/۹۰ تا ۱ است. AGFI^۴ نیز شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده است. این شاخص ضمن اینکه نسبت واریانس بازتولیدشده را به کمک برآورد مقدار کوواریانس مشاهده‌شده محاسبه می‌کند، میزان GFI را بر اساس میزان درجه آزادی مدل تنظیم می‌کند. میزان قابل قبول برای این شاخص بالاتر از ۰/۸ است.

جدول ۳. مقادیر شاخص‌های برازش شده مدل

شاخص‌ها	RMSEA	NNFI	CFI	AGFI	نتیجه نهایی
میزان قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸	
مدل نهایی تحقیق	۰/۰۶	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۸۹	تأیید

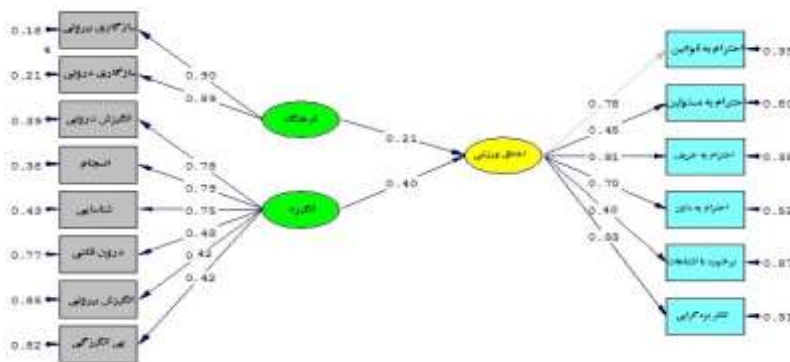
^۱ Root Mean Aquare Error of Approximation

^۲ Non-Normed Fit Index

^۳ Comparitive Fit Index

^۴ Adjusmed Goodness of Fit Index

شکل ۲ نتایج تحلیل مسیر مدل نهایی تحقیق را در قالب مدل تخمین استاندارد نمایش می‌دهد. همان‌طور که در شکل مشخص است تمامی بارهای عاملی بین مؤلفه‌ها و عوامل در سطح معقولی (بیشتر از ۰/۴) قرار دارند. بر اساس شکل ۲ در بخش ورودی (مدل اندازه‌گیری X) بارهای عاملی بین فرهنگ سازمانی با سازگاری بیرونی (۰/۹۰) و سازگاری درونی (۰/۸۹) است. همچنین بارهای عاملی بین انگیزه خودتعیینی با انگیزش درونی (۰/۷۸)، انسجام (۰/۷۹)، شناسایی (۰/۷۵)، درون‌فکنی (۰/۴۸)، انگیزش بیرونی (۰/۴۲) و بی‌انگیزگی (۰/۴۲) است. در بخش خروجی (مدل اندازه‌گیری Y) نیز بارهای عاملی بین اخلاق ورزشی با احترام به قوانین (۰/۷۸)، احترام به مسئولان (۰/۴۵)، احترام به حریف (۰/۸۱)، احترام به داور (۰/۷۰)، برخورد با اشتباهات (۰/۴۰) و تفکر بردگرای (۰/۸۳) است. بنابراین با توجه به جدول و شکل مربوط به نتیجه تحلیل مسیر، می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار بوده و روابط تنظیم‌شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری پژوهش منطقی بوده است.



شکل ۲. مدل نهایی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و انگیزش خودتعیینی با اخلاق ورزشی بر اساس مدل تخمین استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارتباط فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی با اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ایران بود. خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و انگیزه خودتعیینی با ضریب استاندارد به ترتیب ۰/۴۱ و ۰/۴۰ با اخلاق ورزشی ورزشکاران نخبه ارتباط وجود دارد. در پژوهش حاضر وضعیت خودتعیینی بازیکنان فوتبال لیگ یک در کل نمونه مورد بررسی بالاتر از میانگین گزارش شده و در بین ابعاد متغیر فرهنگ سازمانی مؤلفه سازگاری بیرونی (رسالت و استراتژی، اهداف، ابزار و نظام‌های کنترل) نسبت به مؤلفه انسجام درونی (زبان مشترک، تعریف مرز گروه، پاداش و تنبیه‌ها، جایگاه و روابط قدرت) وضعیت بهتری داشت. این نتیجه احتمالاً به این دلیل است که اگر در باشگاه‌های فوتبال فرهنگ سازنده، ابزار و نظام‌های کنترلی حاکم باشد، در آن فوتبال‌لیست‌ها به تعامل و انسجام با دیگران، انجام وظایف و طرح‌هایی تشویق می‌شوند که به رشد، پیشرفت، کارایی و اثربخشی آنها منجر می‌شود. این نوع فرهنگ و باورهای هنجاری، ارتقای جایگاه و نوع‌دوستی را تأیید می‌کند. این نتیجه با نتایج تحقیق رضاییان (۲۰۱۱) و رستگار و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. نتایج حاصل از مدل ارتباطی بین متغیرهای تحقیق بیانگر بالاترین ضریب استاندارد برای مؤلفه سازگاری بیرونی از متغیر فرهنگ سازمانی (۰/۹۰) و نیز مؤلفه انسجام (۰/۷۹) و انگیزه درونی (۰/۷۸) از بین مؤلفه‌های متغیر خودتعیینی بوده و از طرفی با اخلاق ورزشی ارتباط دارد که احتمالاً حاکی از این است که اگر بازیکنان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل باشگاه مشارکت داشته باشند و کمتر توسط دستورالعمل‌های باشگاهی محدود شوند، به‌نحو طبیعی و درونی انگیزه می‌شوند و به‌صورت خلاق در راستای بهره‌وری هرچه بیشتر باشگاه و رضایت هواداران و مدیران شاهد تعهد و محترم شمردن قراردادهای اجتماعی و در نتیجه بروز رفتار اخلاقی‌اند. در حقیقت

فرهنگ مشارکتی نیازهای عاطفی و روانی کارکنان مانند احترام، عزت نفس، ارزشمند بودن بازیکن را در باشگاه برآورده می‌کند که این می‌تواند عامل انگیزشی در جهت بروز رفتارهای اخلاقی در ورزش و به‌ویژه در فوتبال باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات رایینز (۲۰۰۲)، رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۳) و بیگلاردی و همکاران (۲۰۱۲) همسوست. هم‌جهت بودن با تحقیق رایینز به این دلیل است که وی معتقد است فرهنگ سازمان نوعی احساس هویت به پیکره اعضا تزریق می‌کند، که این مفهوم انسجام (آمیخته خودپذیر) از عوامل خودتعیینی را توجیه و از طرفی موجب به‌وجود آمدن یا شکل دادن به رفتارهای اخلاقی در ورزش می‌شود که تقویت اخلاق ورزشی را موجب می‌شود. با تحقیق رحیمی و آقابابایی از این منظر همسوست که بیان می‌کنند فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزه شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. با نتایج تحقیق بیگلاردی و همکاران از این حیث همراستاست که با پذیرفته‌شده‌ترین تعریف از فرهنگ سازمانی توسط ادگار شاین منطبق است.

نتایج پژوهش نشان داد که بین انگیزه خودتعیینی و اخلاق ورزشی ارتباط وجود دارد (شکل ۱). این ارتباط با توجه به ضریب استاندارد بالای زیرمقیاس انگیزه درونی (۰/۷۸) از مؤلفه‌های خودتعیینی و زیرمقیاس تفکر بردگرایی (۰/۸۳) از مؤلفه‌های اخلاق ورزشی مؤید آن است. علت آن احتمالاً به‌سبب علاقه و میل ذاتی بازیکنان فوتبال برای برنده شدن در رقابت‌ها که بالاترین سطح نظریه خودتعیینی دلالت دارد و از طرف دیگر ذات و هویت فوتبال بر برنده شدن بنا نهاده شده و حس بُردن و ارزشمندی در فوتبالیست حرفه‌ای به‌صورت خودکار درون‌فکنی شده است و سبب بروز پیامدهای روان‌شناختی مثبت در فوتبالیست‌ها می‌شود. این موضوع با تحقیقات پلیتر و همکاران (۲۰۱۳) که بیان می‌کنند انگیزه درونی پیش‌بینی‌کننده مثبت عواطف مثبت (شاین، ۲۰۰۴) و اتنومانیس و استندیج (۲۰۰۹) بیانگر این است که انگیزه درونی پیش‌بینی‌کننده اخلاق ورزشی است (شهزاد و همکاران، ۲۰۱۲)، همسوست و با نتایج تحقیق حجی‌پور و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر عدم ارتباط تفکر بردگرایی با موفقیت ورزشی، ناهمسوست. ناهمسو بودن احتمالاً به‌علت تفاوت نمونه آماری و قلمرو تحقیق باشد. بر اساس نتایج و یافته‌های تحقیق بین فرهنگ سازمانی و تمام ابعاد اخلاق ورزشی نمونه مورد بررسی ارتباط معناداری وجود دارد. این ارتباط شاید حاکی از آن باشد که مدیران در تعیین اهداف و رسالت باشگاه‌ها با استفاده از نظام‌های کنترلی مناسب (انسجام بیرونی) مرزبندی و خطوط قرمز فرهنگی و اخلاقی را بر اساس منشور اخلاقی لیگ و ابزارهای پاداش و تنبیه (انسجام درونی) برنامه‌ریزی، به بازیکنان آموزش داده و به‌صورت اثربخش و عمقی آگاهی بخشی و نهادینه شده است. نتایج با تحقیقات حسینی و عباسی (۲۰۱۲)، شاین (۲۰۰۴)، رایینز (۲۰۰۲) و شجیع و همکاران (۲۰۱۲) همسوست، زیرا بر مبنای نظر حسینی و عباسی (۲۰۱۲) به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط کارکنان مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها هستند. با تحقیق شجیع و همکاران (۲۰۱۲) از این منظر همراستاست که وی نقش مدیران باشگاه‌ها را در بهبود وضعیت اخلاقی بسیار مؤثر می‌داند. به‌طور کلی، بر اساس نظریه منطق بازی بردماینر و شیلدز (۲۰۰۶)، در محیط‌ها و فضاهای فوتبالی ممکن است خواسته‌ها و انتظاراتی از فوتبالیست‌ها داشته باشند که در تضاد با پیامدهای اخلاقی و فرهنگی آنها باشد. در نتیجه محیط فوتبالی سبب می‌شود فوتبالیست‌ها تعهدات اخلاقی خود را به‌سبب منافع هم‌تیمی‌ها کنار بگذارند و از نظر منطق اخلاقی و فرهنگی در سطح پایین‌تری قرار گیرند. به‌عبارت دیگر، بازیکن فوتبال در کنار هم‌تیمی‌های خود بیشتر تلاش می‌کند تا مطابق رفتار مورد قبول تیم و هم‌بازی‌های خود رفتار کند. از این‌رو اخلاق ورزشی بیشتر از طریق ادراک ارزشمندی (انگیزه درونی) و تأثیرپذیری مستقیم بازیکنان از تعاملات موجود در محیط فوتبالی (فرهنگ سازمانی) و عوامل و اطرافیان (انگیزه بیرونی) متأثر می‌شود. بنابراین مربیان فوتبال باید توجه بیشتری به مسائل مربوط به اخلاق ورزشی کنند و با منش و رفتار مناسب خود طی تمرینات و مسابقات، ورزشکاران را به گرایش بیشتر به اخلاق ورزشی فرا خوانند.

در هر حال باشگاه‌هایی که در آنها منشور فرهنگی حمایت از ایده‌ها و افکار نوآورانه حاکم است، زمینه ارتقای تنظیمات درونی و بیرونی (خودتعیینی) و اخلاق ورزشی را فراهم می‌آورند. مدیران باشگاه‌های فوتبال کشور باید در نظر داشته باشند بهبود شاخص‌های

¹- Game Reasoning

سازگاری درونی و بیرونی به بهبود اخلاق ورزشی منتج می‌شود. پیشنهاد می‌شود مشخص کردن اهداف کوتاه‌مدت و طولانی‌مدت، ترسیم چشم‌انداز فوتبال، توسعه یادگیری در فوتبال کشور، افزایش هماهنگی و انسجام در بخش‌های مختلف فوتبال، افزایش توانمندی، تیم‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها، تزریق ایده‌های جدید به باشگاه‌های فوتبال و تشویق خلاقیت و نوآوری حرفه‌ای، تغییر درجه رسمیت‌گرایی بر مبنای سازه‌های فرهنگ فوتبالی و نظریه خودتعیینی از راهکارهای مناسب برای ایجاد تأثیر مطلوب و زمینه‌سازی برای بروز عملکردهای اخلاقی در فوتبال محسوب می‌شود. سرانجام پیشنهاد می‌شود متولیان فوتبال کشور در شناسایی کدهای اخلاق ورزشی در فوتبال، نوع فرهنگ سازمانی و نیز عوامل مؤثر در انگیزتگی بازیکنان تلاش کنند و از این طریق به توانمندسازی بازیکنان در جهت پاسخ‌گویی برآیند؛ همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود اخلاق ورزشی را با متغیرهای دیگر ورزشی و در رشته‌های دیگر نیز بررسی کنند.

تقدیر و تشکر

از همه عزیزانی که ما را در این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و سپاس را داریم.

References

- [Araabi, S. M., Rahimzadeh, M. \(2007\). The study of organizational culture depends on new industries. *Journal of industrial management studies*. \(5\): 27- 42. \(In persian\)](#)
- [Bigliardi B, Ivo Dormio A, Galati F, Schiuma G. \(2012\). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *Vine*, 42\(1\): 36-51.](#)
- [Bredemeier BL, Shields DL. \(2006\). Sports and character development. *Journal of Physical Activity and Health*. 3\(2\), 255-256.](#)
- [Chen K-C, Jang S-J. \(2010\). Motivation in online learning: Testing a model of self-determination theory. *Computers in Human Behavior*. 26\(4\): 741-52.](#)
- [Clark M, Schroth CA. \(2010\). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Learning and individual differences*. 20\(1\): 19-24.](#)
- [Dadzie CA, Winston EM, Dadzie KQ. \(2012\). Organizational culture, competitive strategy, and performance in Ghana. *Journal of African Business*. 13\(3\), 172-82.](#)
- [Deci EL, Ryan RM. \(2011\). Levels of analysis, regnant causes of behavior and well-being: The role of psychological needs. *Psychological Inquiry*. 22\(1\): 17-22.](#)
- [Filak VF, Sheldon KM. \(2003\). Student psychological need satisfaction and college teacher-course evaluations. *Educational psychology*. 23\(3\): 235-47.](#)
- [Hajipour A, Sharifian E, Noraei T. \(2012\). An investigation of the relationship between the winning tendencies of the elite athletes in the South Khorasan province \(Iran\) with their sports achievement. *International Journal of Sport Studies*. 2\(8\): 385-92. \(In persian\).](#)
- [Hosseini, N, Abbasi, E. \(2012\). Guidelines institutionalizing professional ethics in organizations from the perspective of Islamic teachings. *Islamic and administrative studies*. \(1\): 154-129. \(In persian\).](#)
- [Lee JQ, McInerney DM, Liem GAD, Ortiga YP. \(2010\). The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic–extrinsic motivation perspective. *Contemporary Educational Psychology*. 35\(4\): 264-79.](#)
- [Lonsdale C, Hodge K, Hargreaves EA, Ng JY. \(2014\). Comparing sport motivation scales: A response to](#)

- [Pelletier et al. *Psychology of Sport and Exercise*. 15\(5\): 446-52.](#)
- [Miller BW, Roberts GC, Ommundsen Y. \(2004\). Effect of motivational climate on sportpersonship among competitive youth male and female football players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. 14\(3\): 193-202.](#)
- [Monacis L, Estrada O, Sinatra M, Tanucci G, depalo V. \(2013\). Self-determined Motivation, Sportpersonship, and Sport Orientation: A Mediational Analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 89: 461-7.](#)
- [Musavi SM, Kiyamanesh A, Akhavan Tafti M. \(2018\). Assessment of student achievement throught educational quality, academic engagement, peer assisted-learning and academic motivation \(a study at two-levelsof student and teacher\). *Quarterly journal of research in school and virtual learning*. 4\(20\): 9-24. \(In persian\)](#)
- [Nedayie T, Alavi K. \(2008\). Ethics in sports with a fair play approach. *Quarterly Journal of Qom University*. 10\(2\):188-220. \(In persian\).](#)
- [Ntoumanis N, Standage M. \(2009\). Motivation in physical education classes: A self-determination theory perspective. *School Field*. 7\(2\): 194-202.](#)
- [Pelletier LG, Rocchi MA, Vallerand RJ, Deci EL, Ryan RM. \(2013\). Validation of the revised sport motivation scale \(SMS-II\). *Psychology of Sport and Exercise*. 14\(3\): 329-41.](#)
- [Qayyoumi AA, Mozaffar H, Mohammadpanah MR. \(2014\). Identification and Prioritization of the Components of Organizational Culture Affecting Organizational Transformation \(Case Study: Social and Cultural Deputy of Tehran Municipality\). *Journal of Cultural Management*. \(25\): 35-47. \(In persian\)](#)
- [Rahimi, H; Aghababaei, R. \(2013\). The relationship between organizational culture and professional ethics. *Kashan university faculty. Strategies journal of medical education*. 6\(2\), 67-61. \(In persian\).](#)
- [Rastegar AA, Fotovat B, Abdarzadh P. \(2014\). The effect of organizational culture on organizational citizenship behavior \(case study: Physical Education Department staff in Tehran province\). *Journal of management and exercise physiology north*. 2\(1\), 57-68. \(In persian\).](#)
- [Rezaiyan A. \(2011\). Principles of Management. 22 ed. *Tehran: Samt*. \(In persian\).](#)
- [Rio JM. \(2005\). Motivation and excitement. *Tehran: Virayesh*. \(In persian\).](#)
- [Robbins S. \(2002\). Behavior, Concepts, Theories and Applications. fourthed. *Tehran: Cultural Research Bureau*. P: 97.](#)
- [Ryan RM, Deci EL. \(2000\). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*. 25\(1\): 54-67.](#)
- [Sabouri H. \(2004\). Ethics in Sport. *Tehran: Sabouri*. \(In persian\).](#)
- [Schein E. \(2004\). Organizational culture. *First, editor. Tehran: Fra*.](#)
- [Seyyed Ameri M. \(2015\). The explanation of motivation process \(motivating factors\) and its relation with ethical behavior in employees of sport and youth departments of West Azarbaijan province. *Sport Management Studies*. \(28\): 138. \(In persian\).](#)
- [Shahzad F, Luqman RA, Khan AR, Shabbir L. \(2012\). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. 3\(9\): 975-85. \(In persian\).](#)
- [Shajie, R; kouzehchian, H; Ehsani, M; Amiri, M. \(2012\). The effect of Iranian footballer's ideology on their ethical decision making. *Sports psychology studies*. \(2\): 38-27. \(In persian\).](#)
- [Shajie R. \(2014\). Modern perspectives in soccer sociology. *Tehran: Afkar*. P. 189-206. \(In persian\).](#)

- [Sharifzadeh F, Kazemi M. \(1998\). Management and organizational culture. 62 ed. Ghomes.](#)
- [Tajbakhsh A. \(2014\). A model for promoting the ethics of sport with an Islamic ethos approach. *Quarterly Journal of Ethics*. \(25\): 45-68. \(In persian\).](#)
- [Vallerand RJ, Losier GF. \(1994\). Self-determined motivation and sportsmanship orientations: An assessment of their temporal relationship Research. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 16\(3\): 229-45.](#)
- [Yousefi, S; Sharifian, E; Ghahraman Tabrizi, K; Zoraki, P. \(2016\). Relationship between ethical standards of coaches and attitudes of sports aggression in athletes of national national teams. *Research sport management and motor behavior*. \(24\): 25-38. \(In persian\).](#)