

Causal Relationship Between the Implementation of Professional Ethics and Organizational Productivity of Sports Federations with the Mediating Role of Organizational Health and Sustainable Sports Relations with Society

Ehsan Asadollahi¹ , Ahmad Nazari Torshizi² , Reza Heydari³ 

1. Department of Sports Management, Sanabad Golbahar Institute of Higher Education, Golbahar, Iran.

E-mail: ehs.asadollahi.spr@iauctb.ac.ir

2. Department of Sport Management and Motor Behavior, Faculty of Sport Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. E-mail: ahmad.nazari.torshizi@gmail.com

3. Corresponding Author, Department of Sport Tourism and Health, Faculty of Tourism, University of Tehran, Tehran, Iran.

E-mail: reza.heydari737@ut.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 19 September 2022 Received in revised form: 7 June 2023 Accepted: 14 June 2023 Published online: 22 December 2023</p> <p>Keywords: <i>Human Resource Management, Organizational Behavior, Professional Ethics, Organizational Atmosphere, Productivity.</i></p>	<p>Introduction: Productivity is one of the main concerns of leaders and managers in organizations. The purpose of this research was to test the implementation model of professional ethics and organizational efficiency of sports federations with the mediating role of organizational health and sustainable sports relations with society.</p> <p>Methods: This research was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data analysis method. The statistical population included officials, employees, referees and coaches of 14 selected Olympic federations of the country with a total number of 266 people. A stratified random sampling method was used to select the investigated sample, and finally 190 Questionnaire without problems were returned and the analysis was performed on them. The data collection tool included a professional ethics questionnaire, a Standard Organizational Productivity Questionnaire by Karimi Shahabi et al. (2016), Standard Organizational Health Questionnaire by Hoy et al. (2003), and a researcher-made questionnaire for sustainable sports communication with society. In order to analyze the data, descriptive statistics and inferential statistics were used in SPSS software, as well as structural equation modeling in Smart PLS software.</p> <p>Results: The findings showed that the model of implementing professional ethics and organizational productivity of sports federations has a favorable fit with the mediating role of organizational health and sustainable sports relations with society.</p> <p>Conclusion: It can be concluded that sports federations can move towards their goals with greater strength by observing professional ethics, organizational health and improving relations with society.</p>

Cite this article: Asadollahi, E; Nazari Torshizi, A; Heydari, R. (2023). Causal relationship between the implementation of professional ethics and organizational productivity of sports federations with the mediating role of organizational health and sustainable sports relations with society. *Sport Management Journal*, 15 (4), PP.

DOI:<http://doi.org/10.22059/JSM.2023.348921.3032>.



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://jrm.ut.ac.ir/> | Email: jrm@ut.ac.ir.

© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

Extended Abstract

Introduction

Today, one of the main concerns of efficient managers at different levels of federations is how to create suitable platforms for coaches, athletes and employees to deal with the issues of society and their profession with a sense of responsibility and full commitment and to observe the ethical principles governing their jobs. Considering the high position of sports in the society and the fact that the main actors and guardians of the great sports community are sports organizations such as federations, it is expected that the issue of professional ethics in sports, especially in the field of sports organizations, will be of great interest. According to the mentioned cases and the theoretical relationship between professional ethics and organizational health, productivity and sustainable relationship with the society and in order to confirm and develop the findings of other researchers in order to increase the productivity of sports federations in the country, the purpose of this research was to test the implementation model of professional ethics and organizational productivity of federations. The sport of the country was the mediating role of organizational health and stable relations between sports and the society.

Methods

This research is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of data and information collection method. Based on the presentation of the research model, the structural equation model was used. In the research model, professional ethics were introduced as an independent variable, stable relationships and organizational health as mediating variables, and organizational productivity as a dependent variable. The statistical population of the present study was all officials and employees of 14 selected sports federations of the Islamic Republic of Iran, with a total number of 266 people. A stratified random sampling method was used to select the sample.

Finally, 190 questionnaires were analyzed. The main tools of data collection were questionnaires based on the investigated variables in the order of modified 16-question professional ethics questionnaire of Safari et al. (2019), standard 12-question organizational productivity questionnaire of Karimi Shahabi et al. (2016), standard 44-question organizational health questionnaire (OHI)) Hoy et al. (2003) and the translated and modified questionnaire of 9 questions of sustainable sports relationship with society taken from the studies of Barsolome and Horwitz (1991) with a 5-point Likert scale were considered. To check and measure the reliability during the pre-test process, 35 questionnaires were distributed and analyzed, which showed acceptable reliability and was reported as higher than 0.7. Also, in order to measure the validity of the items, factor loadings were used. In general, in this research, descriptive statistics methods (prevalence, mean and standard deviation) and inferential statistics methods (Cronbach's alpha, correlation coefficient, simultaneous regression) in SPSS software as well as structural equation modeling and structural model evaluation were used to analyze the data. The research was done with the help of Smart PLS software.

Results

Based on the results, the Cronbach's alpha value was higher than 0.7, which shows the high internal stability of the questionnaire. Also, according to the results of the model test, the convergent validity of the measurement model was acceptable. To evaluate the internal model or structural model, the coefficient of determination (R²) was used, and based on the results, the coefficient of determination for all endogenous variables was an acceptable value, which shows the quality of the structural model. The significance of the path coefficient is determined by the BT method and by examining the t index, so that t values higher than 1.96 are considered significant.

Table 1: Path coefficients of the structural model and the total effect of the variables

path	Standard effect coefficient	t-value	interpretation
Implementation of professional ethics to sustainable sports relations	0/122	2/021	Very weak effect
Implementation of professional ethics to organizational health	0/586	18/968	High effect
Implementation of professional ethics to organizational productivity	0/351	7/077	Moderate impact
Organizational health to sustainable sports relations	0/473	8/232	High impact
Organizational health to organizational productivity	0/233	3/798	Weak impact
Organizational health to sustainable sports relations	0/175	2/917	Very weak impact

high-ranking God, to all those who accompanied the author on the path of this research, whether or not, he wishes victory and pride.

As inferred from the above results, all the paths are meaningful, but their intensity and overlap are different, and the path of professional ethical implementation has the most connection and influence to organizational health, and the path of organizational health to sustainable sports relationships also has a high influence. What can be inferred from the results of the model is that sustainable sports relations with the society have not been able to play their mediating role well, but the organizational health variable has a moderate to high mediating role. Also, the implementation of professional ethics has a lot to do with organizational productivity and organizational health.

Conclusion

Finally, it is possible to prevent shifting and changing the color of moral values by planning and implementing training and retraining courses regarding professional ethics standards, creating ethical codes by taking advantage of the professors and trainers who are experienced and expert in ethical and legal issues. and developing standards and laws in writing, complete transparency of financial issues in the organization and preventing illegal incomes, identifying appropriate behavior with customers and clients and full respect in dealing with them by the employees and managers of the organization and having the necessary capacity in dealing with Criticisms, improving the necessary ability to answer or correct the behavior of the managers and employees of the organization, strengthening the core values in order to do things right in the federations, creating suitable grounds for the employees to be responsible for the interests of the organization, clearly defining the goals of the organization for the employees and improving the levels. Coherence and integration in the departments, the prevalence of dignity, honesty, truth and kindness in the federation provide the basis for the emergence of organizational productivity so that sports federations with high productivity can move towards their long-term and predetermined goals with high strength and confidence. and provide the ground for the realization of the goals.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: All principles of ethics in research have been observed in this study.

Funding: The research was done without using financial resources.

Authors' contribution: All authors contributed to the present article.

Conflict of interest: The authors have no conflicts of interest.

Acknowledgments: This research was done with the cooperation of research participant. Also from the guide of the world, the great and



ارتباط علی پیاپاده سازی اخلاق حرفه ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش میانجی

سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه

احسان اسداللهی^۱ ID، احمد نظری ترشیزی^۲ ID، رضا حیدری^۳ ID

۱. گروه مدیریت ورزشی، مؤسسه آموزش عالی سناباد گلپه‌هار، گلپه‌هار، ایران. رایانامه: ehs.asadollahi.spr@iauctb.ac.ir

۲. گروه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه: ahmad.nazari.torshizi@gmail.com

۳. نویسنده مسئول، گروه گردشگری ورزشی و سلامت، دانشکده گردشگری، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: reza.heydari737@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	مقدمه: بهره‌وری یکی از دغدغه‌های اصلی رهبران و مدیران در سازمان‌ها است. هدف از انجام پژوهش حاضر آزمون مدل پیاپاده سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۸	روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل مسئولان، کارکنان، داوران و مربیان ۱۴ فدراسیون منتخب المپیک کشور به تعداد کل ۲۶۶ نفر بود. برای انتخاب نمونه مورد بررسی از روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای استفاده شد که در نهایت ۱۹۰ پرسشنامه بدون نقص بازگردانده شد و تحلیل روی آنها انجام پذیرفت. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه استاندارد بهره‌وری سازمانی کریمی شهبابی و همکاران (۲۰۱۶)، پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه محقق ساخته ارتباط پایدار ورزشی با جامعه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم‌افزار SPSS و نیز مدلسازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷	یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدل پیاپاده سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه دارای برازش مطلوب است.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴	نتیجه گیری: می‌توان نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی با رعایت اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و بهبود روابط با جامعه می‌توانند با قدرت بیشتری به سمت اهداف خود حرکت کنند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱	
کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری، جو سازمانی، رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی.	

استناد: اسداللهی، احسان؛ نظری ترشیزی، احمد؛ و حیدری، رضا. (۱۴۰۲). ارتباط علی پیاپاده سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش

میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه. نشریه مدیریت ورزشی، (۴) ۱۵، صص.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2023.348921.3032>

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



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

در هزاره سوم، سازمان‌های ورزشی برای افزایش توان رقابتی خود، نیازمند بهره‌مندی از عوامل و ابزارهای مختلفی‌اند تا با استفاده از آنها بتوانند میزان دستیابی به اهداف و نتایج از پیش تعیین‌شده خود را تسهیل کنند. بهره‌وری از دغدغه‌های اصلی و اساسی سیاستگذاران، رهبران و مدیران راهبردی، هم در سطح کلان جامعه و هم در سطح سازمان است (اتکینز و مورفی، ۲۰۱۹). بهره‌وری مهم‌ترین هدفی است که سازمان‌ها و مدیریت آنها تلاش می‌کنند تا آن را توسعه دهند (رضایی، ۲۰۱۷). در واقع بهره‌وری سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌های تعیین‌شده را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (میتال^۱ و همکاران، ۲۰۱۹؛ پifer^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). به جرأت می‌توان گفت که در بررسی و پیگیری بهره‌وری در سازمان‌ها، دغدغه بیشتر در زمینه عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری بوده است که فدراسیون‌های ورزشی کشور نیز به‌عنوان سازمان‌های اجرایی از این قاعده مستثنا نیستند.

یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان‌ها، پیاده‌سازی و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای^۳ در آن سازمان است (فهیم‌دوین و همکاران، ۲۰۲۰). اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای، مشخص کند. از طرفی دومین پشتوانه سلامت اداری در سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای است (رضایی، ۲۰۱۷). در این زمینه مکوندی و نامور (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به‌صورت مستقیم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری داشته است. همچنین اسمعیل‌پور و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافتند که بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ابوطاهر و گومز^۴ (۲۰۱۸) نیز در تحقیقی دریافتند که بین مدیریت اخلاق سازمانی و تعارض در سازمان و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهره‌وری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. آدیبه^۵ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی دریافتند که رابطه معناداری بین معیارهای اخلاقی و بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های نیجریه وجود دارد. آگبولا^۶ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که رابطه معناداری بین اخلاق سازمانی و سطح بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیجریه وجود دارد. با عنایت به این یافته‌ها می‌توان گفت یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند تا در سایه آن بتوان روی اهداف سازمان متمرکز بود و به بهره‌وری سازمانی دست یافت که سازمان‌های ورزشی نظیر فدراسیون‌های ورزشی نیز با توجه به اهمیت بهره‌وری در دستیابی به اهداف خود، باید به این مقوله توجه بیشتری داشته باشند.

اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به شکل‌گیری ارتباطات پایدار با جامعه و در ادامه افزایش بهره‌وری سازمانی منجر شود (مکوندی و نامور، ۲۰۱۹). توسعه روابط پایدار با جامعه نیز با دید مثبتی که در ذهن آحاد جامعه ایجاد می‌کند، می‌تواند زمینه بهره‌وری سازمان‌ها را بنیان بگذارد. علاوه بر این، سازمان‌ها به دنبال افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه سربار و افزایش ارزش سهام خود هستند (رینارتز^۷ و همکاران، ۲۰۰۴؛ حسن‌قلی‌پور و حقیقی، ۲۰۱۲؛ معیدفر، ۲۰۰۵). مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی عبارت‌اند از صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانتداری، وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی. به تعبیری اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت

1. Efficiency

2. Atkins & Murphy

3. Mittal

4. Pifer

5. Professional Ethics

6. AbuTaher & Gomes

7. Adeyeye

8. Agboola

9. Reinartz

به هر نوع حرفه، وظیفه و مسئولیت است. ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به‌جای صرف هدف به سمت و سوهای دیگر منحرف کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر شگرفی بر نتایج سازمان و مجموعه دارد و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (جواد، ۲۰۱۳). اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل شده و مدیران پیش از وقوع حادثه از آن مطلع می‌شوند (بیکزاده و همکاران، ۲۰۱۲؛ پاسبان و همکاران، ۲۰۲۰). پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند سازمان‌هایی که در راستای رعایت موازین اخلاقی در حرکت هستند، موجب توانمندسازی مشتریان، کسب رضایت و رابطه پایدار با آنها و در نهایت کسب مزیت رقابتی برای سازمان در آینده خواهند شد (چن و مائو، ۲۰۰۹؛ رفیکی و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند به توسعه سلامت سازمانی^۱ و متعاقب آن توسعه بهره‌وری سازمانی منجر شود (پاسبان و همکاران، ۲۰۲۰؛ حسین‌پور و همکاران، ۲۰۲۰؛ ایران‌زاده و همکاران، ۲۰۱۳؛ رحمان سرشت و همکاران، ۲۰۱۷؛ کلر و پرایس، ۲۰۱۱). سازمان سالم، سازمانی متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد نه تنها به اهداف خود برسد، بلکه موجبات رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد (حسین‌پور، ۲۰۲۰). نقش اخلاق در عملکرد، رفتار، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است؛ به همین دلیل امروزه بحث اخلاق از مباحث مهم در تمام حوزه‌هاست (بیکزاده و همکاران، ۲۰۱۲).

مطالعه ادبیات پژوهش نشان داد که توسعه سلامت سازمانی نیز می‌تواند بر توسعه روابط پایدار با جامعه مؤثر واقع شود (اخلاقی و همکاران، ۲۰۱۸؛ حمیدی، ۲۰۱۴؛ جواد، ۲۰۱۳؛ دلگشایی و همکاران، ۲۰۰۸). در فرایند برقراری ارتباطات پایدار با جامعه سعی می‌شود سودمندترین افراد شناسایی، جذب و به بهترین شکل نگهداری شوند. ارتباطات پایدار با جامعه فرایندی است مستمر و مشتمل بر ایجاد و به‌کارگیری دانش و هوشمندی بازار جهت ایجاد و حفظ سطحی از روابط با جامعه که بیشترین بازده را در درازمدت داشته باشند و این می‌تواند از طریق ایجاد حس اعتماد در سازمان‌های دارای جو سالم ایجاد شود (رحمت‌نژاد و صمدی، ۲۰۱۵).

مطالعه مبانی نظری نشان داد که مبحث اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل، اهمیت زیادی دارد، اما به‌نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش ارزشی دوچندان داشته باشد؛ سازمان‌های ورزشی به‌خصوص فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پایگاه‌های اجتماعی با مسئله اخلاق، دست به‌گریبان هستند. همچنین می‌توان گفت که امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به‌عنوان یک مبحث مهم در محافل مختلف مورد توجه است و به‌عنوان ابزاری کارآمد و پدیده‌ای منحصربه‌فرد در جهت ایجاد جامعه‌ای پویا و شاداب و رفع بسیاری از بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی و سیاسی کاربردهای فراوان خود را نمایان ساخته است (صفری دولو و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال این فدراسیون‌ها امروزه با چالشی جدی روبرو هستند که به‌راحتی نمی‌توان از آن گذر کرد و این چالش کم‌رنگ شدن مقوله اخلاق در تمامی ابعاد جامعه بزرگ ورزش از جمله ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاگران، رسانه‌های گروهی و مدیران و کارکنان است. امروزه یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف فدراسیون‌ها، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای مربیان، ورزشکاران و کارکنان شاغل است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. از این‌رو با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و همچنین این موضوع که بازی‌گردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌هایی ورزشی نظیر فدراسیون‌ها هستند؛ انتظار می‌رود که مبحث اخلاق حرفه‌ای در ورزش به‌ویژه در حوزه سازمان‌های ورزشی بسیار مورد تأکید باشد. با عنایت به موارد مذکور و ارتباط نظری بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی، بهره‌وری و ارتباط پایدار با جامعه و به‌منظور تأیید و توسعه یافته‌های سایر محققان در جهت افزایش بهره‌وری فدراسیون‌های ورزشی کشور، هدف از

1. Chen & Mau

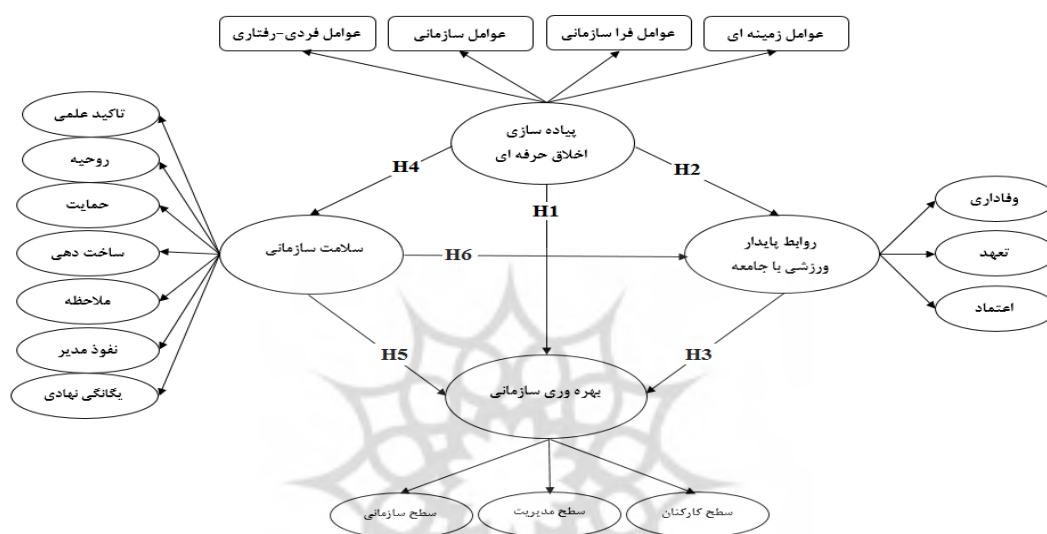
2. Rafiki

3. Organizational Health

4. Keller & Price

5. Sustainable Relations with Society

پژوهش حاضر آزمون مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه بود؛ از این رو در پژوهش حاضر محققان تلاش کرده‌اند تا با بررسی مطالعات و فعالیت‌های پژوهشی که به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و نقش‌های آن پرداخته‌اند و بررسی نیازهای فدراسیون‌های ورزشی کشور در برقراری ارتباطات پایدار با جامعه و خلاصه کردن آنها، در نهایت در جهت توسعه یافته‌ها در این زمینه، مدل ارتباط علی اخلاق حرفه‌ای در فدراسیون‌های ورزشی را تدوین و آزمون کنند تا با استفاده از نتایج آن مسئولان فدراسیون‌های ورزشی بتوانند در دستیابی به اهداف خود به صورت بهره‌ور عمل کنند. در ادامه و در شکل ۱ مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی بین متغیرهای پژوهش است، به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. به‌طور مشخص بر مبنای ارائه الگوی پژوهش از مدل معادلات ساختاری بهره‌برده شده است. در مدل پژوهش، اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل، روابط پایدار و سلامت سازمانی به‌منزله متغیرهای میانجی و بهره‌وری سازمانی در نقش متغیر وابسته قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش تمامی مسئولان و کارکنان ۱۴ فدراسیون منتخب ورزشی جمهوری اسلامی ایران (رئیس ۱ نفر، هیأت رئیسه ۳ نفر، نایب‌رئیس بانوان و آقایان ۲ نفر، دبیر ۱ نفر، مسئولان و کارکنان عضو کمیته‌های تخصصی ۵ نفر، مربیان تیم ملی بزرگسالان ۲ نفر و داوران ممتاز و بین‌المللی هر رشته ۵ نفر) به تعداد کل ۲۶۶ نفر بودند. مبنای انتخاب فدراسیون‌های منتخب بر اساس رشته‌های ورزشی پرطرفدار در کشور بود. برای انتخاب نمونه مورد بررسی از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای استفاده شد. در نهایت ۱۹۰ پرسشنامه به‌طور صحیح بازگردانده شد و تحلیل روی آنها انجام پذیرفت. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌هایی است که بر اساس متغیرهای مورد بررسی به‌ترتیب پرسشنامه تعدیل‌شده ۱۶ سؤالی اخلاق حرفه‌ای صفری و همکاران (۲۰۱۹) در چهار مؤلفه (عوامل فردی رفتاری ۴ سؤال، زمینه‌ای ۴ سؤال، عوامل سازمانی ۴ سؤال و عوامل فراسازمانی ۴ سؤال)، پرسشنامه استاندارد ۱۲ سؤالی بهره‌وری سازمانی کریمی‌شهبابی و همکاران (۲۰۱۶) با سه مؤلفه (بهره‌وری سطح

کارکنان ۴ سؤال، سطح مدیریت ۴ سؤال و سطح سازمانی ۴ سؤال)، پرسشنامه استاندارد ۴۴ سؤالی سلامت سازمانی هوی^۱ و همکاران (۲۰۰۳) با هفت مؤلفه (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، حمایت، روحیه و تأکید علمی) و پرسشنامه ترجمه و تعدیل شده ۹ سؤالی ارتباط پایدار ورزشی با جامعه برگرفته از مطالعات بارسولومه و هارویتز^۲ (۱۹۹۱) با سه مؤلفه (ایجاد وفاداری به رابطه ۳ سؤال، تعهد به رابطه ۳ سؤال و اعتماد به رابطه ۳ سؤال) با طیف پنج‌ارزشی لیکرت در نظر گرفته شده است. برای بررسی و سنجش پایایی طی فرایند پیش‌آزمون ۳۵ پرسشنامه توزیع و بررسی شد که نشان‌دهنده پایایی مورد قبول بود و بالاتر از ۰/۷ گزارش شد. همچنین به منظور سنجش روایی گویه‌ها از سنجش بارهای عاملی استفاده شد. به طور کلی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی و رگرسیون همزمان) در نرم‌افزار SPSS و نیز مدلسازی معادلات ساختاری و ارزیابی مدل ساختاری پژوهش به کمک نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی بیان شده است.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه کمی پژوهش

ویژگی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳۰-۴۰ سال	۷۲	۳۷/۸۹
	۴۱-۵۰ سال	۵۸	۳۰/۵۲
	۵۱-۶۰ سال	۳۹	۲۰/۵۲
	۶۰ سال به بالا	۲۱	۱۱/۰۵
	جمع کل	۱۹۰	۱۰۰
تحصیلات	کارشناسی	۸۰	۴۲/۱۰
	کارشناسی ارشد	۷۳	۳۸/۴۲
	دکتری	۳۷	۱۹/۴۷
	جمع کل	۱۹۰	۱۰۰
سمت	رئیس	۱۰	۵/۲۶
	هیأت رئیسه	۳۱	۱۶/۳۱
	نایب‌رئیس	۲۳	۱۲/۱۰
	دبیر	۱۱	۵/۷۸
	مسئولان و کارکنان	۵۰	۲۶/۳۱
	مربیان	۲۴	۱۲/۶۳
	داوران ممتاز	۴۱	۲۱/۵۷
جمع کل	۱۹۰	۱۰۰	

1. Hoy

2. Bartholomew & Horowitz

در این پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس که از مزیت‌هایی بیشتری نسبت به نرم‌افزارهای نسل اول برخوردار است، استفاده شد. مدلسازی معادلات ساختاری با این نرم‌افزار نسل دوم در مقایسه با روش‌های نسل اول که کوواریانس محور بودند، مزیت‌هایی دارند. مهم‌ترین دلیل برتری این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیرنرمال است که برخی پژوهشگران با آن روبه‌رو هستند. یکی دیگر از دلایل این است که با سه گویه و کمتر، نیز از متغیرها قابل اجراست و در نهایت دلیل آخر استفاده از این روش، سروکار داشتن با مدل سازنده است. در این مرحله پس از تأیید روایی محتوایی پرسشنامه و تبیین مدل، مدل مفهومی تحقیق مورد سنجش قرار گرفت. در این پژوهش متغیر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل (برون‌زا) وارد مدل تحقیق شد، متغیرهای روابط پایدار ورزشی با جامعه و سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر درون‌زا و برون‌زا (میانجی) و متغیر بهره‌وری سازمانی به‌عنوان متغیر درون‌زا (وابسته) وارد مدل پژوهش شد که در ادامه مدل و فرضیات پژوهش بررسی می‌شود.

ارزیابی مدل مسیری - ساختاری

برای آزمون مدل پژوهش، از مدلسازی مسیری - ساختاری استفاده شد. این روش، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای پژوهش و سؤالات پرسشنامه است. به‌عبارت دیگر مدلسازی مسیری - ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. به‌منظور بررسی مطلوبیت مدل مسیری - ساختاری در روش حداقل مربعات جزئی (PLS) معیارهای متفاوتی برای ارزیابی مدل وجود دارد. ابتدا مدل اندازه‌گیری و بعد مدل ساختاری، بررسی می‌شود.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

در این بخش پایایی مدل با شاخص ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ارزیابی شده است. سپس روایی همگرا با استفاده از متوسط واریانس استخراج‌شده^۱ تحلیل و روایی واگرا نیز به روش فورنل و لارکر بررسی شده است.

جدول ۲. بررسی شاخص‌های روایی و پایایی سازه پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	مجدور واریانس استخراج‌شده AVE
بهره‌وری سازمانی	۰/۷۸۳	۰/۸۱۲	۰/۵۷۱
روابط پایدار ورزشی با جامعه	۰/۷۲۴	۰/۷۶۱	۰/۶۳۹
سلامت سازمانی	۰/۷۹۳	۰/۸۳۷	۰/۵۵۳
پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۹۹	۰/۷۸۱	۰/۶۸۰

بر اساس نتایج آزمون در جدول بالا میزان آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است که ثبات درونی بالای پرسشنامه را نشان می‌دهد. ضریب دیلون - گلدشتاین یا پایایی ترکیبی (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌هاست. این ملاک، معیار مدرن‌تری است که PLS برای ارزیابی پایایی مدل گزارش می‌دهد، که طی آن پایایی سازه نه به‌صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه می‌شود که باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقادیر به‌دست‌آمده برای این شاخص‌ها نیز حاکی از پایایی قابل قبول مدل تحقیق حاضر است. همچنین برای بررسی روایی همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. مقادیر بالای ۰/۴ در این بخش قابل قبول است. طبق نتایج آزمون مدل در جدول ۲، روایی همگرای مدل اندازه‌گیری قابل قبول بود.

جدول ۳ نیز نتایج روایی واگرا بر اساس روش فورنل - لارکر^۲ را نشان می‌دهد و با توجه به بزرگ‌تر بودن جذر متوسط واریانس استخراج‌شده^۱ متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر، روایی واگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

1. Average Variance extract (AVE)

2. Fornell & Larcker

جدول ۳. نتایج آزمون فورنل - لارکر

متغیر	بهره‌وری سازمانی	روابط پایدار ورزشی با جامعه	سلامت سازمانی	پیاپی سازی اخلاق حرفه‌ای
بهره‌وری سازمانی	۰/۸۷۲			
روابط پایدار ورزشی با جامعه	۰/۴۴۲	۰/۸۳۶		
سلامت سازمانی	۰/۵۳۴	۰/۵۴۴	۰/۷۹۴	
پیاپی سازی اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۵۷	۰/۳۹۹	۰/۵۸۵	۰/۷۵۸

ارزیابی مدل ساختاری

برای ارزیابی مدل درونی یا مدل ساختاری، شاخص‌های متعددی وجود دارد که از جمله می‌توان به ضریب تعیین (R^2) و ضرایب مسیر اشاره کرد. ضریب تعیین یک معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زاست. مقادیر R^2 برابر ۰/۱۸ و ۰/۵۲ در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب ضعیف و قابل توجه توصیف می‌شود. بر اساس نتایج جدول ۴، ضریب تعیین برای تمام متغیرهای درون‌زا مقدار قابل قبول است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای پژوهش

متغیرهای درون‌زای تحقیق	بهره‌وری سازمانی	روابط پایدار ورزشی با جامعه	سلامت سازمانی
ضریب تعیین (R^2)	۰/۴۹۷	۰/۴۰۶	۰/۴۴۲

در مورد ضریب مسیر که معادل بتای استاندارد شده در رگرسیون است، مقادیر کمتر از ۰/۳ ضعیف، بین ۰/۳ تا ۰/۶ متوسط و از ۰/۶ به بالا خوب تفسیر می‌شود. معناداری ضریب مسیر به روش BT و به وسیله بررسی شاخص t مشخص می‌شود، به طوری که مقادیر t بالاتر از ۱/۹۶ معنادار در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۵. ضرایب مسیر مدل ساختاری و اثر کل متغیرها

تفسیر	t -value	ضریب اثر استاندارد	مسیر
تأثیر بسیار ضعیف	۲/۰۲۱	۰/۱۲۲	پیاپی سازی اخلاق حرفه‌ای به روابط پایدار ورزشی
تأثیر بالا	۱۸/۹۶۸	۰/۵۸۶	پیاپی سازی اخلاق حرفه‌ای به سلامت سازمانی
تأثیر متوسط	۷/۰۷۷	۰/۳۵۱	پیاپی سازی اخلاق حرفه‌ای به بهره‌وری سازمانی
تأثیر بالا	۸/۲۳۲	۰/۴۷۳	سلامت سازمانی به روابط پایدار ورزشی
تأثیر ضعیف	۳/۷۹۸	۰/۲۳۳	سلامت سازمانی به بهره‌وری سازمانی
تأثیر بسیار ضعیف	۲/۹۱۷	۰/۱۷۵	روابط پایدار ورزشی با جامعه به بهره‌وری سازمانی

همان‌طور که از نتایج جدول ۵ استنباط می‌شود، تمامی مسیرها معنادارند، ولی شدت و همپوشانی آنها تفاوت دارد و مسیر پیاده‌سازی اخلاقی حرفه‌ای به سلامت سازمانی و مسیر سلامت سازمانی به روابط پایدار ورزشی، بیشترین ارتباط و تأثیر را دارد. آنچه از نتایج مدل استنباط می‌شود این است که روابط پایدار ورزشی با جامعه به خوبی نتوانسته نقش میانجی خود را ایفا کند، اما متغیر سلامت سازمانی تا حدودی نقش میانجی متوسط به بالایی دارد. همچنین پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری سازمانی و سلامت سازمانی ارتباط زیادی دارد.

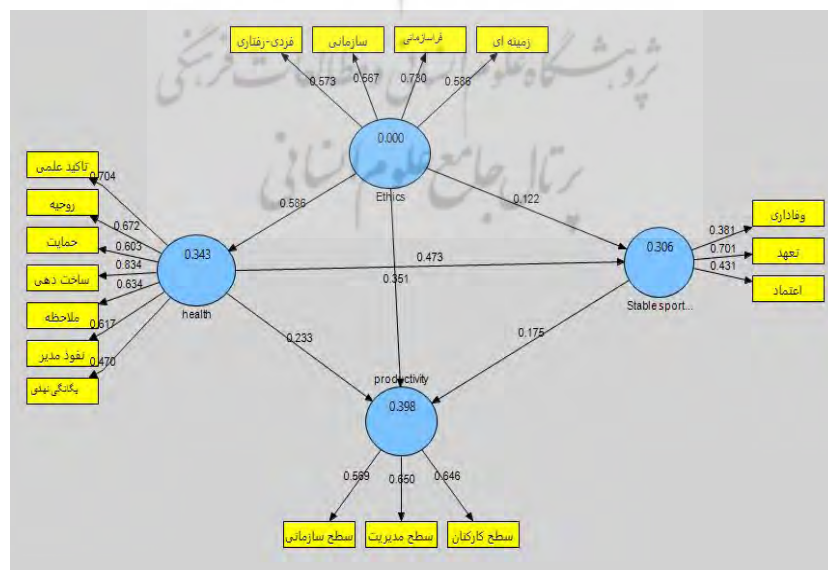
برازش کلی مدل

در این بخش برازش مدل اندازه‌گیری با شاخص اشتراکی، برازش مدل ساختاری با شاخص افزونگی و برازش کلی با نیکویی برازش (GOF) اندازه‌گیری می‌شود. شاخص افزونگی فقط برای متغیرها درون‌زا (متغیر ملاک) محاسبه می‌شود و مانند شاخص اشتراکی باید مقدار آن مثبت باشد. در کتاب‌های آماری سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند.

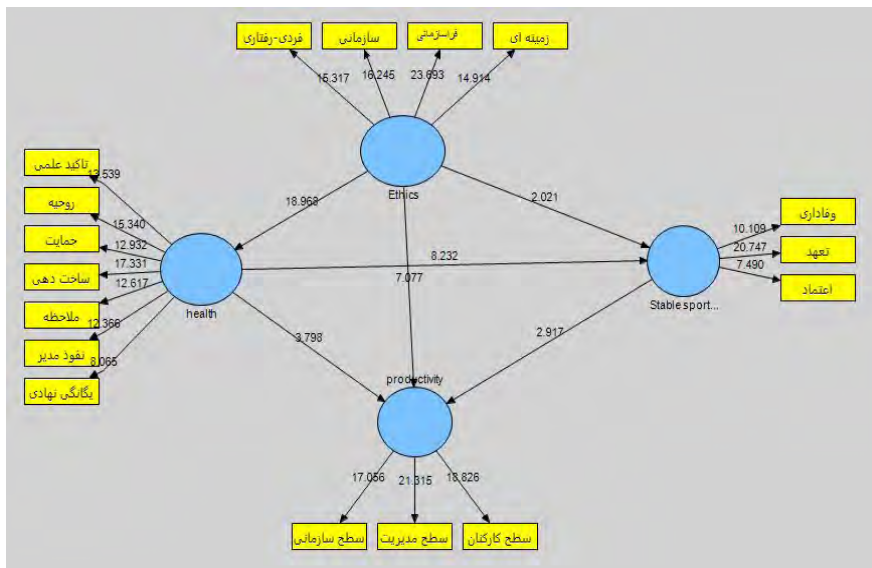
جدول ۶. برآورد پارامترهای مدل ساختاری

متغیر	شاخص اشتراکی	شاخص افزونگی
بهره‌وری سازمانی	۰/۶۹	۰/۱۶
روابط پایدار ورزشی با جامعه	۰/۸۳	۰/۱۵
سلامت سازمانی	۰/۷۶	—
پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۹	۰/۱۱

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} * R^2} = \sqrt{0.74 * 0.44} = 0.37$$



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل پژوهش در حالت شاخص تی

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش و آنچه از نتایج مدل استنباط می‌شود، با وجود معنادار بودن مسیر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با روابط پایدار ورزشی با جامعه، این ارتباط با ضریب استاندارد ۰/۱۲۲، ارتباط بسیار ضعیفی به‌شمار می‌رود. نتایج تحقیقات مختلفی همانند مهربابور (۲۰۱۷)، قلی‌پور و حقیقی (۲۰۱۲)، رفیکی و همکاران (۲۰۱۹) و چن و مائو (۲۰۰۹) نیز نشان می‌دهند، سازمان‌هایی که در راستای رعایت موازین اخلاقی و پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان در حرکت هستند، موجب توانمندسازی مشتریان، کسب رضایت و رابطه پایدار با آنها و در نهایت کسب مزیت رقابتی برای سازمان در آینده خواهند شد. مهربابور (۲۰۱۷) در پژوهش خود به این موضوع اشاره کرد که اخلاق حرفه‌ای سبب افزایش تعهد، اعتماد، وفاداری و رضایت‌مندی به سازمان و همچنین ارتقای کیفیت رابطه مشتری با سازمان می‌شود. همچنین چن و مائو^۱ (۲۰۰۹) نشان دادند رعایت اخلاق در سازمان تأثیر مثبتی بر اعتماد مشتری به سازمان دارد و وفاداری ارتباطی او به سازمان را به‌همراه دارد. همان‌طور که پژوهش‌های مختلف به آن اشاره کرده‌اند، پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در هر سازمانی، شکل‌گیری روابط پایدار با آن سازمان را به‌همراه داشته است، اما این مورد در فدراسیون‌های ورزشی کم‌رنگ است. آنچه از نتایج این بخش از پژوهش استنباط می‌شود این است که فدراسیون‌های ورزشی شاید در برنامه و اهداف خود بحث اخلاق حرفه‌ای را دنبال می‌کنند، ولی در عمل نتوانسته‌اند به آن بپردازند و نتیجه آن فاصله گرفتن با جامعه بوده است. فدراسیون‌های ورزشی کشور باید با بهره‌گیری سازمان از مدیران متخصص، مجرب و اخلاق‌محور، حمایت اخلاقی و حقوقی کافی مدیران از پرسنل و کارکنان سازمان، افزایش آگاهی و دانش کارکنان و مدیران در زمینه اخلاق حرفه‌ای و معیارهای آن و فهم صحیح نسبت به آنها، تشخیص رفتار مناسب با مشتریان و ارباب‌رجوع و احترام کامل در برخورد با آنها توسط کارکنان و مدیران سازمان، شفافیت کامل مسائل مالی در سازمان و جلوگیری از کسب درآمدهای نامشروع، احترام به جامعه و همدردی با آنها و رعایت ارزش‌های اخلاقی از جمله راهکارهایی است که می‌تواند این ارتباط ضعیف را به ارتباط قوی و پایدار بدیل کند و به دنبال آن بهره‌وری سازمانی را به‌همراه خواهد داشت؛ چنانکه شفیی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی دریافته‌اند که با استقرار مدیریت ارتباط با مشتری الکترونیک می‌توان روابط پایدار با مشتری و بهره‌وری شرکت را توسعه داد.

¹. Chen & Mau

در ادامه نتایج نشان داد که پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای ارتباط قوی و تأثیر بالایی (با ضریب استاندارد ۰/۵۸۶) بر سلامت سازمانی دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های پاسبان و همکاران (۲۰۲۰)، حسین‌پور و همکاران (۲۰۲۰)، قلاوندی و احمدیان (۲۰۱۷)، میرکمالی و حاج‌خزیمه (۲۰۱۷)، امیریان‌زاده و محمدپور (۲۰۱۶) و ایابوکیلی و همکاران (۲۰۱۸) همسوست. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که در یک سر آن سلامت سازمانی و در سر دیگر طیف فساد سازمانی قرار دارد، قابل تحلیل است و میزان سلامت سازمانی در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف نقش بسزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان است. فقدان یا پایین بودن سلامت سازمانی، ریشه و اساس بسیاری از گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و اتلاف منابع مالی و غیرمالی است (شیروانی و اسمعیلی، ۲۰۱۹؛ مسعودی‌نژاد، ۲۰۱۱). اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و تمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند داشت و با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌کنند. بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد از جمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای است (ایابوکیلی و همکاران، ۲۰۱۸). سلامت سازمانی موضوعی کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در ارتباط است. سلامت سازمانی در هر مجموعه‌ای محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است که ورود قانون‌طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی بر اساس آن می‌تواند زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد (میرکمالی و حاج‌خزیمه، ۲۰۱۷). امیریان‌زاده و محمدپور (۲۰۱۶) بیان کردند که اولین گام برای دستیابی به سلامت سازمانی، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان است. بی‌شک هرچه کارکنان در سازمان نسبت به اخلاق متعهدتر باشند، سازمان بیشتر در مسیر بهره‌وری قدم خواهد گذاشت و بیشتر به سلامت سازمانی دست خواهد یافت. اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب، احترام، همدردی، رعایت ارزش‌ها و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است که به‌نظر می‌رسد در فدراسیون‌های ورزشی کشور، افراد سازمانی به این اصول پایبندند؛ به‌طوری‌که فرد در سازمان پاسخگوست و پیامد تصمیم‌ها و مسئولیت‌های آن را می‌پذیرد، الگویی برای دیگران است، حساس و اخلاق‌مدار است، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای اجرای تمام مسئولیت‌های خویش در تلاش است و مسئولیتی را که به‌عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد و این امر سازمان سالمی را به نمایش خواهد گذاشت.

در ادامه نتایج پژوهش رابطه بین پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری سازمانی بررسی شد که نشان از تأثیر متوسط و رو به بالای پیاده‌سازی اخلاق (با ضریب استاندارد ۰/۳۵۱) بر روی بهره‌وری سازمانی داشت. مکوندی و نامور (۲۰۱۹)، عزیزی‌نژاد (۲۰۱۹)، ابوطاهر و گومز (۲۰۱۸)، آدیه و همکاران (۲۰۱۵) و آگبولا و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش‌های خود بر رابطه و تأثیر مثبت پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی اشاره و تأکید داشتند. این نتیجه نشان می‌دهد که پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای مانند مسئولیت‌پذیری در انجام کارها و تصمیمات، انجام وظایف کاری با احتیاط و مراقبت کامل، بروز رفتار صادقانه در محیط کار، تصمیم‌گیری بدون تعصب، پرهیز از دخالت دادن بحث‌های قومیتی و ارزشی در برخوردهای کاری، همدردی، کمک و یاری رساندن به دیگران، قدرشناسی محبت‌های دیگران بودن، رعایت ارزش‌ها و اصول اجتماعی در انجام فعالیت‌ها و مانند آن، موجب بهبود رضایت ارباب‌رجوع و مدیران، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها، برانگیختن خلاقیت و نوآوری در افراد و گروه‌ها، تشویق علاقه و حس کنجکاوی در اعضای گروه‌های کاری و وسیله‌ای برای طرح مسائل و کاهش تنش‌ها و محیطی برای خودارزیابی و تحول می‌شود و بهبود بهره‌وری کارکنان، موجب بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی می‌شود. مکوندی و نامور (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافته‌اند که متغیر اخلاق حرفه‌ای به‌صورت مستقیم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معناداری داشته است. ابوطاهر و گومز^۱ (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که بین مدیریت اخلاق و تعارض در سازمان و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهره‌وری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. آدیه^۲ و همکاران (۲۰۱۵) در

1. AbuTaher & Gomes

2. Adeyeye

پژوهشی دیگر دریافتند که رابطه معناداری بین معیارهای اخلاقی و بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های نیجریه وجود دارد. آگبولا^۱ و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی نشان دادند که رابطه معناداری بین اخلاق سازمانی و سطح بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیجریه وجود دارد. با توجه به نتایج این بخش از پژوهش، فدراسیون‌های ورزشی ایران با سرلوحه قرار دادن موازین اخلاقی و پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان بستر افزایش کارایی و اثربخشی را فراهم می‌کنند که برآیند آن بهره‌وری سازمانی را به‌دنبال خواهد داشت.

طبق نتایج پژوهش و مدل استخراج‌شده در پژوهش حاضر مشخص شد که سلامت سازمانی تأثیر بالایی (با ضریب استاندارد ۰/۴۷۳) روی روابط پایدار ورزشی فدراسیون‌ها با جامعه دارد. نتایج پژوهش‌های طهماسی برجوئی (۲۰۲۰)، اخلاقی و همکاران (۲۰۱۸) و حمیدی (۲۰۱۴) بر این نتایج صحت می‌گذارد و آن را تأیید می‌کند. در این خصوص طهماسی برجوئی (۲۰۲۰) در پژوهشی دریافتند که سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی ارتباطات سازمان دارد. همچنین اخلاقی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی دریافتند که نیت اخلاقی مثبت در سازمان‌های با جو سالم می‌تواند بر تعهد سازمانی و ارتباط با مشتری تأثیر مثبت بگذارد. حمیدی (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی دریافتند که سلامت سازمانی بر ارتباطات مدنی یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی اثرگذار است. با توجه به موارد مذکور، نیاز است به سلامت سازمانی که یکی از عوامل مؤثر بر توسعه ارتباطات پایدار با جامعه است، توجه کرد. سلامت سازمانی، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. از این رو کسب شناخت نسبت به آستانه و میزان سلامت اداری و گستردگی ابعاد آن، موضوعی است که می‌تواند به شناخت علمی و مبارزه جدی و عمیق با ریشه‌ها، مصادیق و مظاهر فساد اداری و تلاش همه‌جانبه برای صیانت و ارتقای سلامت سازمان به‌ویژه در نظامی منبعث از ارزش‌های اسلامی منجر شود که در ادامه می‌تواند اعتماد عمومی در برقراری ارتباط با سازمان را بهبود دهد. امروزه، سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی همانند فدراسیون‌های ورزشی، جهت رشد و توسعه روابط پایدار با جامعه، نیازمند عوامل متعددی هستند که در این میان سلامت سازمانی یک فاکتور مهم و تأثیرگذار است. توجه به ابعاد تشکیل‌دهنده سلامت سازمانی مانند یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت و پشتیبانی از منابع، روحیه و تأکید علمی در سازمان‌ها می‌تواند توجه جامعه را به سازمان جلب کند و پیامد آن شکل‌گیری روابط پایدار بین جامعه و سازمان خواهد بود (شیروانی و اسمعیلی، ۲۰۱۹؛ کیانی و همکاران، ۲۰۱۷).

نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه سلامت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران تأثیر ضعیفی (با ضریب استاندارد ۰/۲۳۳) روی بهره‌وری سازمانی دارد. طبق این نتایج مشخص شد که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد، ولی این ارتباط در فدراسیون‌های ورزشی کشور ضعیف است. رحمانی سرشت و همکاران (۲۰۱۷)، ایران‌زاده و همکاران (۲۰۱۳) و کلر و پرایس (۲۰۱۱) نیز در تحقیقات خود به رابطه و تأثیر سلامت سازمانی با بهره‌وری سازمانی اشاره کردند. ایران‌زاده و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی دریافتند که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد. همچنین رحمانی سرشت و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند سلامت سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و خلاقیت نیز بر بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی را نشان می‌دهد. افزون‌بر این با توجه به تأثیر سلامت سازمانی بر خلاقیت و خلاقیت بر بهره‌وری کارکنان، نتایج تحقیق بیانگر اثر غیرمستقیم سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان است. کلر و پرایس^۲ (۲۰۱۱) نیز در تحقیقی نقش سلامت سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی را تأیید کردند. اگر مدیرانی که در رأس فدراسیون‌ها قرار دارند، بتوانند با استفاده صحیح از منابع قدرت، وجود ذهنیت دقیق فلسفی و عملکرد شغلی صحیح محیطی امن همراه با ایجاد روحیه مثبت و انگیزه در بین کارکنان ایجاد کنند، تعهد شغلی و سازمانی کارکنان فدراسیون افزایش یافته و در نتیجه بهره‌وری ایشان نیز افزایش می‌یابد. همچنین اگر مدیران بتوانند در رابطه با کارکنان در محیط سازمان سبک مدیریت حمایتی و مشارکتی را اعمال کنند و در واقع به ایشان اعتماد داشته باشند، کارکنان نیز با روحیه و انگیزه‌ای که دارا خواهند بود، با رضایت از محیط شغلی خود به بهترین وجه ممکن در سر کار حاضر می‌شوند و بهره‌وری شغلی ایشان نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین می‌توان گفت که اگر هریک از مؤلفه‌های سلامت

^۱. Agboola

^۲. Keller & Price

سازمانی نظیر یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخته‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی در مقادیر متفاوتی در یک سازمان ورزشی نظیر فدراسیون‌ها به صورت مطلوب وجود داشته باشد، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و به دنبال آن مسیر فدراسیون‌ها در رسیدن به اهداف راهبردی خود، هموارتر خواهد شد.

در نهایت آخرین مسیری که بررسی شد نشان از تأثیر بسیار ضعیف روابط پایدار ورزشی (با ضریب استاندارد ۰/۱۷۵) بر بهره‌وری سازمانی دارد. با اینکه داشتن روابط پایدار ورزشی با جامعه و بهره‌گیری از نظرها و پیشنهادهای جامعه می‌تواند در بهبود عملکرد و بهره‌وری فدراسیون‌ها نقش مهمی داشته باشد، اما به دلیل اینکه بیشتر بحث بهره‌وری در فدراسیون‌های ورزشی ایران نشأت گرفته از محیط داخلی و تمرکز بر روابط داخل سازمانی است، ارتباط کمتری بین این دو مقوله برقرار شده است که باید این روابط، از ارتباطات داخل سازمانی فراتر رود و در کل جامعه تسری یابد تا بهره‌وری سازمانی را به همراه داشته باشد.

با عنایت به نتایج پژوهش و مباحثی که مطرح شد، در نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که بین پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی کشور رابطه خوبی برقرار است و در این بین مؤلفه سلامت سازمانی توانسته است نقش میانجی متوسط به بالای خود را در راستای توسعه بهره‌وری فدراسیون‌ها ایفا کند، اما روابط پایدار ورزشی با جامعه به خوبی نتوانسته نقش میانجی خود را ایفا کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای به طور ویژه از سوی مدیران فدراسیون‌های ورزشی می‌تواند تأثیرات مستقیمی بر رفتار کارکنان داشته باشد و در نهایت به ارائه خدمات بهتر و بهره‌وری بیشتر بینجامد. فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند با بهره‌گیری از مدیران متخصص، مجرب و اخلاق‌محور، برقراری رابطه و اعتماد دوطرفه با کارکنان، آگاه‌سازی کارکنان در زمینه مسائل شغلی و سازمانی، پیاده‌سازی شیوه خودکنترلی در بین کارکنان، حمایت اخلاقی و حقوقی کافی مدیران از پرسنل و کارکنان سازمان، زمینه پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در این سازمان‌ها را برقرار کنند.

همچنین می‌توان با بهره‌گیری از استادان و مربیان آموزش‌دهنده مجرب و متخصص در مسائل اخلاقی و حقوقی، برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای، جلوگیری از جابه‌جا شدن و رنگ عوض کردن ارزش‌های اخلاقی، ایجاد کدهای اخلاقی و تدوین استانداردها و قوانین به صورت کتبی، شفافیت کامل مسائل مالی در سازمان و جلوگیری از کسب درآمدهای نامشروع، تشخیص رفتار مناسب با مشتریان و ارباب‌رجوع و احترام کامل در برخورد با آنها توسط کارکنان و مدیران سازمان و دارا بودن ظرفیت لازم در برخورد با انتقادات، ارتقای توانایی لازم در زمینه پاسخگویی یا اصلاح رفتار در مدیران سازمان، تقویت ارزش‌های محوری به منظور انجام درست کارها در فدراسیون‌ها، ایجاد زمینه‌های مناسب به منظور مسئولیت‌پذیری کارکنان در جهت منافع سازمان، تعریف دقیق و واضح از اهداف سازمان برای کارکنان و ارتقای سطوح انسجام و یکپارچگی در ادارات، رایج بودن عزت و شرافت، صداقت، راستی و درستی و مهربانی در فدراسیون، زمینه بروز بهره‌وری سازمانی را فراهم آورند تا فدراسیون‌های ورزشی با بهره‌وری بالا به سمت اهداف بلندمدت و از پیش تعیین شده خود با قدرت و اطمینان بالا حرکت کنند و زمینه تحقق اهداف فراهم شود.

تقدیر و تشکر

از تمامی کسانی که ما را در نگارش این تحقیق یاری رساندند، قدرانی می‌شود و از داوران محترم به سبب ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاریم.

References

- [Adeyeye, J., Adeniji, A., Osinbanjo, A., & Oludayo, O. \(2015\). *Effects of workplace ethics on employees and organisational productivity in Nigeria*. Paper presented at the International Conference on African Development Issues \(págs. 267-273\). Tokyo: OSAA.](#)
- [Agboola, G. M., Epetimehin, O. S., Akinyele, S. T., & Ashipaoloye, F. K. \(2015\). Organizational ethics and employee level of productivity in Nigerian Private Universities. *European Journal of Business and Management*, 7\(28\), 125-134.](#)
- [akhlaghi, t., alizadeh sani, m., & movaghar, m. \(2018\). *Organizational Resources Management Researchs*, 8\(2\), 19-37. Retrieved from <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-16300-fa.html>](#)
- [Akins, L., & Murphy, L. \(2019\). Panel: Peer-based faculty evaluation v. student evaluation of teaching. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*\(14\), 57.](#)
- [Amirianzadeh, M., & Mohamadpoor, H. \(2017\). The relationship professional ethics and organizational health with effectiveness staffs in fars central education and training organization. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11\(3\), 7-120.](#)
- [AZIZI, N. B. \(2018\). Analyzing the relationships between work ethics, productivity and creativity.](#)
- [Beik Zadeh, J., Sadeghi, M., & Pvrдавvd, E. \(2012\). The impact of organizational factors on the growth of professional ethics staff. *Ethic Sci Technol*, 7\(2\), 55-63.](#)
- [Chen, M.-F., & Mau, L.-H. \(2009\). The impacts of ethical sales behaviour on customer loyalty in the life insurance industry. *The Service Industries Journal*, 29\(1\), 59-74.](#)
- [Delgoshaei, B., Tofighi, S., & Kermani, B. \(2009\). The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *Internal Medicine Today*, 14\(4\), 60-68.](#)
- [Fahim, H., Asadollahi, E., Gharmenaloo, F., & Fahim, A. \(2019\). Testing the conceptual model of the mediating role of job attachment in the relationship between work ethic and happiness in pre-school center managers. *Management and organizational behavior in sports*, 8\(1\), 77-86. Retrieved from \[https://jmobs.stb.iau.ir/article_673147_67b775cd5a803858302e1a0b2e42a381.pdf\]\(https://jmobs.stb.iau.ir/article_673147_67b775cd5a803858302e1a0b2e42a381.pdf\)](#)
- [hamidi, s. \(2014\). The Relationship between Organizational Health and Organizational Justice and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior \(Case Study of Shiraz Municipality\). *Modern Urban Management*, 2\(7\), 111-136. Retrieved from \[https://journal.shiraz.ir/article_81335_26002bfc558dcacc258903a86a4bffa9.pdf\]\(https://journal.shiraz.ir/article_81335_26002bfc558dcacc258903a86a4bffa9.pdf\)](#)
- [Hosseinpour, F. R., M. \(2020\). Organizational health and the explanatory power of organizational learning and professional ethics to predict it. *Quarterly Journal of New Strategies in Psychology and Educational Sciences*, 2\(5\), 15-34.](#)
- [Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. \(2018\). Ethics and occupational health in the contemporary world of work. *International journal of environmental research and public health*, 15\(8\), 1713.](#)
- [Iranzadeh, S., Zemestani, G., Pakdel Bonab, M., & Babaye Heravi, S. \(2013\). Investigating the relationship between organizational health and personnel productivity of the staff working at Islamic Azad University, Tabriz Branch. *The Journal of Productivity Management*, 7\(1 \(24\)\), 49-70.](#)

- Javad, A. (2013). External factors affecting commercializing research results. *J Res Plan High Edu*, 19(1), 45-68.
- Keller, S., & Price, C. (2011). Organizational health: The ultimate competitive advantage. *McKinsey Quarterly*, 2(6), 94-107.
- Kiyani, M., Gh, S. B., & Nasrollah, E. (2017). The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the Ministry of Sport and Youth islamic republic of iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(3), 95-107.
- Makvandi, F., & Namvar, E. (2019). Effect of Professional Ethics on Organizational Productivity with Interpersonal Role of Job Conflict in Khuzestan Provincial Police Command. *Police Management Studies Quarterly*, 14(2), 323-342.
- Mirkamali, M., & Haj khozaymeh, M. (2017). Explanation of organizational health based on professional eithics of male primary school teachers in tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(29), 231-262. Retrieved from https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_2325_f6b39663effc39c5e3ba35aac587c17d.pdf
- Mittal, G., Negi, G., Kalra, J., Das, S., Agarwal, N., & Singh, R. (2019). Effectiveness of an Integrated Teaching Module in the Undergraduate Medical Curriculum. *Journal of Research in Medical Education & Ethics*, 9(1), 35-38.
- Moeedfar, S. (2005). Work ethic and its influencing factors in public office. *J Soc Welfare*, 6(23), 321-340.
- Ng, S., David, M. E., & Dagger, T. S. (2011). Generating positive word-of-mouth in the service experience. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(2), 133-151.
- Pasban, S. Z., A. Moinikia, M. (2020). *The effect of professional ethics on organizational health of education staff in Ardabil province*. Paper presented at the 8th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran.
- Pifer, M. J., Baker, V. L., & Lunsford, L. G. (2019). Culture, colleagues, and leadership: The academic department as a location of faculty experiences in liberal arts colleges. *The Review of Higher Education*, 42(2), 537-564.
- Qalavandi, H. A., Z. (2018). Causal Model of Relationships between Professional Ethics, Organizational Health and Quality of Work Life in the Higher Education System. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 11(4), 143-158.
- Rafiki, A., Hidayat, S. E., & Al Abdul Razzaq, D. (2019). CRM and organizational performance: A survey on telecommunication companies in Kuwait. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 187-205.
- Rahman Seresht, H., Shakeri, E., & Shokri, A. (2017). The effect of organizational health and employees' creativity on their productivity using structural equations modeling. *The Journal of Productivity Management*, 11(3 (42)), 37-60.
- Rahmatnejad, A., & Samadi, M. (2015). The relationship between customer relationship management (CRM) and organizational effectiveness from the perspective of the bank Mellat staff. *Sociological studies*, 8(28), 41-56.

- Reinartz, W., Krafft, M., & Hoyer, W. D. (2004). The customer relationship management process: Its measurement and impact on performance. *Journal of marketing research*, 41(3), 293-305.
- Rezaei, A. (2017). Study on the Relationship between Organizational Professional Ethics and the Productivity of Human Resources in Khuzestan Ports and Maritime Directorate-General. *Journal of Maritime Transport Industry*, 3(2), 61-65. Retrieved from https://jmty.pmo.ir/article/55049_171b3d6aa08142b03000e3ae78fb0239.pdf
- Safari Davallu, M., Fahim Davin, H., Peymanizad, H., & Keshtidar, M. (2021). Identifying and explaining the factors affecting the development of ethics in academic sport. *Research on Educational Sport*, 9(23), 209-234.
- Sagheb Esmaelpour, M., Abdi, K., Hosseini, M. A., & Biglarian, A. (2019). The relationship of work ethics with job Performance of the administrative and medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and its Affiliated Centers in 2017.
- Shirvani, T. E., M. (2019). Investigating Mediator Role of Organizational Health in Relationship between Professional Ethics and Organizational Virtue of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Human Resource Management in Sports*, 6(2), 297-313. doi:10.22044/shm.2019.7494.1817
- Taher, M. A., & Gomes, K. (2018). Exploring the relationship between conflict management style and organizational performance: An empirical study in the organizations of Bangladesh. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Online*, 18(4).

