

Modeling the linear Relationships between Professional Ethics with Professional Competencies and Social Responsibility of Sport Federation's Staff

Negar Rezvani Borujeni¹, Maryam Mokhtari Dinani²,
Rasool Norouzi Seyed Hossini³

1. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran.
E-mail: Negarrezvani4@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran.
E-mail: M.mokhtaridinani@Alzahra.ac.ir
3. Department of Sports Sciences, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
E-mail: Rasool.norouzi@Modares.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 24 January 2022 Received in revised form: 7 March 2022 Accepted: 17 April 2022 Published online: 22 December 2023</p> <p>Keywords: <i>Behavioral Competencies, Professional Competencies, Professional Ethics, Social Responsibility, Sports Federations</i></p>	<p>Introduction: The purpose of the present study was to model the linear relationship between professional ethics with professional competencies and the social responsibility of sport federation's staff.</p> <p>Methods: The statistical population of the study consisted of all employees of sport federations (N=1000) and 260 of them were selected as the research sample.</p> <p>Results: The results showed that the theoretical model of the present study in the field of path analysis had good empirical-theoretical assumptions. The research findings, while confirming the extracted model, showed that professional ethics had a positive and significant direct effect of 0.652 and an indirect effect of 0.088 on social responsibility. Also professional ethics with a path coefficient of 0.309 has a positive and significant effect on professional competence. Professional competencies with a coefficient of 0.287 have a significant and positive effect on social responsibility. In effecting this variable, Behavioral Competencies with a factor load of 0.93 had the most important role. Also, in effecting social responsibility, legal dimension with a factor load of 0.93 had the most important role.</p> <p>Conclusion: Based on the results, having professional ethics can provide the background of more characteristics, knowledge and positive attitude to the job and thus promote social responsibility, and promote the professional ethics of employees of sports federations, professional competencies and it will lead to higher social responsibility. Therefore, the managers of sports federations are obliged to create conditions for the promotion of professional ethics for their employees in order to witness more effectiveness in the relevant federation.</p>

Cite this article: Rezvani Borujeni, N., Mokhtari Dinani, M., & Norouzi Seyed Hossini, R. (2023). Modeling the linear relationships between professional ethics with professional competencies and social responsibility of sport federation's staff. *Sport Management Journal*, 15 (4), PP.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2022.337592.2885>



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

Extended Abstract

Introduction

Social responsibility means that organizations help to solve social problems and consider themselves responsible. Also, the need to examine social responsibility as a general model, especially in sports organizations, seems necessary. So, the purpose of the present study was to model the linear relationship between professional ethics with professional competencies and the social responsibility of sport federation's staff.

Methods

The statistical population of the study consisted of all employees of sport federations (N=1000) and 260 of them were selected as the research sample. The results showed that the theoretical model of the present study in the field of path analysis had good empirical-theoretical assumptions. In order to collect data, Cadozier's standard professional ethics questionnaire (2002), Farzaneh's professional qualifications questionnaire (2015) and Carrol's social responsibility standard questionnaire (1991) were used. To analyze the research data, Pearson correlation test, Kolmogorov-Smirnov test (KS) and structural equation modeling (SEM) were used.

Results

The research findings, while confirming the extracted model, showed that professional ethics had a positive and significant direct effect of 0.652 and an indirect effect of 0.088 on social responsibility. Also professional ethics with a path coefficient of 0.309 has a positive and significant effect on professional competence. Professional competencies with a coefficient of 0.287 have a significant and positive effect on social responsibility. In effecting this variable, Behavioral Competencies with a factor load of 0.93 had the most important role. Also, in effecting social responsibility, legal dimension with a factor load of 0.93 had the most important role.

Conclusion

Based on the results, having professional ethics can provide the background of more characteristics, knowledge and positive attitude to the job and thus promote social responsibility, and promote the professional ethics of employees of sports federations, professional competencies and it will lead to higher social responsibility. Therefore, the managers of sports federations are obliged to create conditions for the promotion of professional ethics for their employees in order to witness more effectiveness in the relevant federation.

Ethical Considerations

Conflict of interest:

The authors report there are no competing interests to declare.

Acknowledgments:

We express our sincere gratitude to all the employees of the sports federations, whose invaluable contributions and cooperation made it possible for us to successfully complete this research. Their willingness to participate and provide valuable insights has been instrumental in shaping the outcomes of this study. Without their support, this research would not have been possible, and we are truly grateful for their involvement.



مدل سازی روابط خطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی

نگار رضوانی بروجنی^۱، مریم مختاری دینانی^۲، رسول نوروزی سیدحسینی^۳

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: Nezarrezvani4@Gmail.com

۲. نویسنده مسؤؤل، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران. رایانامه: M.mokhtaridinani@Alzahra.ac.ir

۳. گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: Rasool.norouzi@Modares.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	مقدمه: هدف تحقیق حاضر مدلسازی روابط خطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۴	روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی (N=۱۰۰۰) بود که از بین آنها ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۲/۲۳	یافته‌ها: یافته‌های تحقیق ضمن تأیید مدل استخراج‌شده نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم مثبت و معناداری برابر با ۰/۶۵۲ و تأثیر غیرمستقیمی برابر با ۰/۰۸۸ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۳۰۹ بر صلاحیت حرفه‌ای و در نهایت صلاحیت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۸۷ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری داشت. در اثرگذاری این متغیر، مؤلفه صلاحیت رفتاری با بار عاملی ۰/۹۳ بیشترین نقش را داشت. در اثرگذاری مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز بعد قانونی با بار عاملی ۰/۹۲ بیشترین نقش را داشته است.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸	نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، داشتن اخلاق حرفه‌ای می‌تواند زمینه ویژگی‌ها، دانش و نگرش مثبت بیشتر به شغل و در نتیجه ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی را فراهم کند و ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان فدراسیون‌های ورزشی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر را به‌همراه خواهد داشت. بنابراین لازم است مدیران فدراسیون‌های ورزشی شرایط ارتقای اخلاق حرفه‌ای را برای کارکنان خود ایجاد کنند تا شاهد اثربخشی بیشتری در فدراسیون مربوطه باشند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱	کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های رفتاری، صلاحیت‌های حرفه‌ای، فدراسیون ورزشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

استناد: رضوانی بروجنی، نگار؛ مختاری دینانی، مریم؛ و نوروزی سیدحسینی، رسول (۱۴۰۲). مدلسازی روابط خطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، (۴) ۱۵، صص.

DOI:<http://doi.org/10.22059/JSM.2022.337592.2885>

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



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

فعالیت‌های ورزشی قهرمانی در سطح جهان، منطقه و کشور در حال پیشرفت است. متولیان اصلی مدیریت و راهبردی ورزش قهرمانی در داخل کشور فدراسیون‌های ورزشی‌اند. بنابراین، چنانچه مدیریت و رهبری این فدراسیون‌ها بر اساس اصول رایج در سطح کشورهای پیشرفته قرار داشته باشد، رسیدن به اهداف کلی، کیفی و کمی نظام ورزشی کشور دور از دسترس نیست و امکان توسعه و پیشرفت در امر ورزش قهرمانی فراهم خواهد شد. یکی از این اصول اساسی، توجه به نقش این سازمان‌ها و مسئولیت آنها در قبال جامعه است (خسروی‌زاده و همکاران، ۲۰۱۲). گسترش نظام شهرنشینی و پیچیده شدن هرچه بیشتر روابط در قالب نقش‌های متعدد سبب شده است تا مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به موضوع جامعه‌شناختی مهم در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، جامعه‌شناسی و زیست‌محیطی تبدیل شود. سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به‌گونه‌ای باشد که آثار مثبت حاصل از فعالیت‌های خود را به حداکثر و تأثیرات منفی آن را به حداقل برسانند. بدان مفهوم که سازمان‌های امروزی باید مسئولیت اجتماعی خود را بشناسند و پذیرای آن باشند (صالحی‌امیری و همکاران، ۲۰۰۸).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۱ یعنی اینکه سازمان‌ها برای حل مسائل اجتماعی مساعدت کنند و خود را مسئول بدانند. بر اساس مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از آنجا که سازمان‌ها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع به‌شمار می‌روند و مانند سایر اعضای جامعه در برابر محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستور کار خود قرار دهند (آلوکنا^۲، ۲۰۱۰).

نتایج تحقیق تیانبو^۳ و همکاران (۲۰۲۱) با هدف بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی مشارکتی باشگاه‌های ورزشی در طی اپیدمی کووید ۱۹ نشان داد که فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی مشارکتی، عنصر ضروری برای ایجاد روابط با سهامداران باشگاه است. زیمرس^۴ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در تحقیقی نشان دادند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای باشگاه‌های ورزشی فرایند مهم و چندسطحی است و اجرای موفق آن مستلزم به‌کار بردن روش‌های مختلف مسئولیت‌پذیری است.

با توجه به ضرورت پاسخگویی در قبال جامعه و از آنجا که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند موجب توسعه فرصت‌های پیشرفت سازمان، افزایش بهره‌وری کارکنان، افزایش مزایای رقابتی و ارتقای انگیزش درونی شود (حقیقتیان و همکاران، ۲۰۱۳)، از این رو سازمان‌ها باید به تدوین سیاست‌های سازمانی در جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود مبادرت ورزند (شفیعی و عزیزی، ۲۰۱۳). همچنین اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای^۵ کارکنان و تأثیر شگرف آن در مسئولیت اجتماعی سبب شده است که سازمان‌ها به انحاء مختلف سعی در بهبود و فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای بروز حداکثری آن کنند (صانعی، ۲۰۱۱). در حقیقت، صلاحیت حرفه‌ای تصویری از انسان رشدیافته را نشان می‌دهد که برای انجام شغل، آمادگی‌های کامل را از هر حیث داشته باشد. به این ترتیب، صلاحیت را می‌توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که بر مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد (عریضی، ۲۰۰۵).

مجهز شدن به صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه تخصصی خود، یکی از پیش‌نیازهای قرار داشتن در محیط نامتعادل و پرچالش امروزی است. نداشتن صلاحیت‌های حرفه‌ای برای هر حرفه موجب ناکارآمدی و نوعی آنتروپی در رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود (صغیر، ۲۰۱۲). درحالی‌که نتایج یک بررسی نشان می‌دهد که از بین ۳۰ شرکت برتر آمریکایی، ۲۹ شرکت در پنج سال اخیر این رویکرد را به‌کار بسته‌اند، اما کاربرد صلاحیت حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی هنوز عمومیت پیدا نکرده است (دیویس^۶، ۲۰۰۹).

1. Social Responsibility

2. Aluchna

3. Tianyu

4. Zeimers

5. Professional competencies

6. Davis

صلاحیت حرفه‌ای ابعاد گوناگونی دارد؛ در این بین صلاحیت اخلاقی یکی از ابعاد مهم صلاحیت حرفه‌ای است (عریضی، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که هرگونه بهبود در اخلاق حرفه‌ای می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای آن، یعنی مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی باشد (قاسمزاده و همکاران، ۲۰۱۶). مفهوم اخلاق حرفه‌ای^۱ به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (آراسته و جاهد، ۲۰۱۱).

در مورد مهم‌ترین تحقیقات انجام‌شده در زمینه موضوع تحقیق حاضر، آگونیس و گلاواس^۲ (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وقتی مسئولیت‌پذیری سازمانی موجود نباشد، می‌تواند به جداسازی و انحراف کارمندان منجر شود. نتایج تحقیق بابو^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داد که ریاکاری شرکت‌ها به کاهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارمندان منجر می‌شود و این رابطه برای کارکنان دارای وظیفه بیشتر، قوی‌تر بود.

در سطح تحقیقات داخلی انجام‌گرفته نیز شهسواری نیک و نقشبندی (۱۴۰۰) در تحقیقی با هدف طراحی مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشگاه فرهنگی ورزشی استقلال، نشان دادند که اصلی‌ترین حوزه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشگاه استقلال در حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل موانع ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای است. در پژوهش شیخی و همکاران (۲۰۲۱) با هدف طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی، با روش کیفی مبتنی بر نظریه مبنایی و با رهیافت ساخت‌گرایانه چارمز، مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی در سه سطح شامل عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای، سطوح اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن شکل گرفت. بر اساس نتایج پژوهش محمدزاده و همکاران (۲۰۲۰) از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش عقلانیت اخلاقی، رشد اخلاقی، اقتدار اخلاقی، نگرش، تعهد، پذیرش و انسجام هستند. کبیری و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن و مسئولیت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اخلاق مدنی شهروندی هواداران باشگاه‌های فوتبال لیگ دسته یک ایران رابطه معنادار وجود دارد. علایی و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی را در چهار سطح دسته‌بندی کردند. نتایج این تحقیق نشان داد که مهم‌ترین معیار توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم ملی، عوامل دسته‌بندی‌شده در معیار شخصی است و در بین کل عوامل مهم‌ترین عامل «داشتن شناختی کامل از خود» شناسایی شد. میرحسینی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با هدف طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایران نشان دادند که مدل مذکور دارای پنج بعد مهارتی، آموزشی، رفتاری، شناختی و عاطفی است. نتیجه پژوهش شعبانی (۲۰۱۸) نشان داد که به‌طور کلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی کشور پایین‌تر از میانگین و استانداردها قرار دارد. در پژوهش آقایایی و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان «شناسایی صلاحیت حرفه‌ای ضروری معلمان تربیت بدنی با رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»، گروه‌بندی کدها، ۳۵ مؤلفه را در چهار حیطه عاطفی، مهارتی، شناختی و رفتاری نشان داد. نظریان مادوانی (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسید که شش عامل تعیین‌کننده صلاحیت‌های قانونی ضروری مدیران اجرایی ورزش به ترتیب مدیریت امکانات و تجهیزات ورزشی، طرح‌ها و برنامه‌های مواجهه با مواقع اضطراری، تبعیت از قانون، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی، مدیریت خطر و روابط عمومی بودند.

مسئولیت‌پذیری از ارکان اصلی مدیریت است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت در سازمان‌ها استفاده شود (بوونس^۴، ۲۰۱۰). با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و

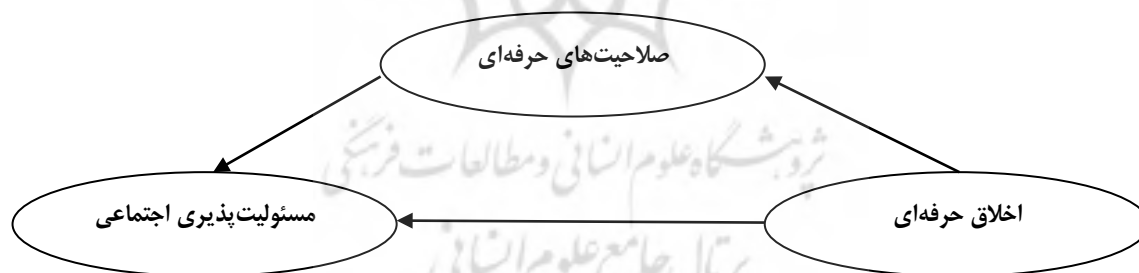
1. Professional Ethics

2. Aguinis & Glavas

3. Babu

4. Bovens

همچنین این موضوع که بازیگردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌های ورزشی‌اند، انتظار می‌رود که بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ورزش به‌ویژه در حوزه سازمان‌های ورزشی بسیار مورد تأکید باشد. در این زمینه محققان بیان می‌دارند که ایجاد و توسعه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌های رسمی که مسئولیت ورزش را بر عهده دارند، به میزان زیادی می‌تواند موجب رشد این مقوله در تمامی ابعاد ورزش باشد (گونز و گونز؛ ۲۰۰۶). سازمان‌هایی مانند فدراسیون‌های ورزشی که پیوسته در حال رقابت با رقبای خارجی خود هستند، ناچارند برای حفظ مزیت رقابتی خود توجه ویژه‌ای به موضوع مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی داشته باشند. فدراسیون‌های ورزشی باید برای پیشرفت در این زمینه تمامی کارکنان و کارشناسان خود را به‌عنوان نیروی محرکه سازمان یا عواملی که می‌تواند مسئولیت‌پذیری آنان را ارتقا دهد، آشنا کرده و با ارائه آموزش‌های لازم به آنها، موجبات پیشرفت را فراهم کنند (سبحانی و همکاران، ۲۰۱۳). شناخت و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در فدراسیون‌های ورزشی از دغدغه‌های مهم مدیران است، چراکه اگر کارکنان فدراسیون‌های ورزشی مسئولیت‌پذیر باشند، می‌توانند سایر منابع را به‌کار گیرند و انواع مسئولیت‌پذیری را محقق سازند. با توجه به جایگاه و اهمیت فدراسیون‌های ورزشی در ایران و وظایف بسیار خطیر آنها یعنی توسعه و ترویج ورزش در سطح همگانی و نخبه، هماهنگی مسابقات در سطح محلی و ملی، انتخاب، آموزش و توسعه تیم‌های ملی جهت حضور در میدان‌ها بین‌المللی، می‌باید در مقابل عملکرد خود مسئولیت‌پذیر و پاسخگو باشند (عیدی و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، ضرورت بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌صورت یک الگوی عمومی به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی ضروری به‌نظر می‌رسد. بیشتر تحقیقات در زمینه موضوع تحقیق حاضر داخل کشور نیز در سازمان‌های غیرورزشی انجام گرفته است. با توجه به شناخت ناکافی از وضعیت موجود مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی ایران و نبود دانش کافی در زمینه ارتباط آن با اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای، به‌نظر می‌رسد انجام پژوهشی در این زمینه ضروری به‌نظر می‌رسد. محقق با مرور تحقیقات انجام‌گرفته در این حوزه نیز به یک مدل ارتباطی کامل و جامع دست نیافت. از این‌رو هدف اصلی این تحقیق طراحی مدل ارتباطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی فدراسیون‌های ورزشی است و محقق درصدد پاسخگویی به این پرسش است که ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران چگونه است؟



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است که به‌صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ($N=1000$) بود که از بین آنها نمونه تحقیق انتخاب شد. با توجه به اینکه در مدلسازی معادلات ساختاری، برای تعیین حجم نمونه یکی از بهترین روش‌ها این است که بر اساس شاخص‌های موجود در مدل

¹. Gunz & Gunz

مفهومی، به ازای هر شاخص حداقل ۵ نمونه و به‌طور ایده‌آل ۱۰ نمونه انتخاب شود (ننالی، ۱۹۷۸)؛ بنابراین با توجه به شاخص‌های موجود در تحقیق حاضر و نیز با در نظر گرفتن احتمال افت بازگشت، ۲۶۰ پرسشنامه در بین جامعه تحقیق توزیع شد که پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش، در نهایت ۲۵۲ پرسشنامه سالم و کامل به تیم تحقیق برگشت داده شده و تحلیل آماری شد.

به‌منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد شده استفاده شد. بخش اول پرسشنامه شامل پنج سؤال مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنس، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت استخدام) نمونه است. بخش‌های بعدی شامل سه پرسشنامه به شرح ذیل است: الف) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۲ (۲۰۰۲) که دارای ۱۶ سؤال بسته‌پاسخ از نوع پنج‌ارزشی لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است؛ ب) پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرزانه (۲۰۱۵) که شامل ۵۵ سؤال بسته‌پاسخ با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است و مؤلفه‌های آن شامل صلاحیت‌های رفتاری، صلاحیت‌های آموزشی، صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای، صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های فناوری، صلاحیت‌های تدریس و صلاحیت‌های فکری است؛ ج) پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول^۳ (۱۹۹۱) که شامل ۲۰ سؤال بسته‌پاسخ در قالب چهار مؤلفه تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی و تعهدات اجتماعی است و با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم است. به‌منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های فوق، در یک مطالعه مقدماتی^۴ بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری تحقیق، پایایی ابزار اندازه‌گیری از طریق روش آلفای کرونباخ، بررسی شد و برای پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۱، ۰/۹۷۳ و ۰/۸۵۶ به دست آمد که مؤید پایایی مورد قبول ابزار تحقیق است. شایان ذکر است از آنجا که در مدل‌سازی معادلات ساختاری بنا بر نیاز و نوع پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم استفاده می‌شود، در این پژوهش نیز پس از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل عاملی مرتبه اول برای دو پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تحلیل عاملی مرتبه دوم برای پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای انجام شد و پس از بررسی گویه‌های هر متغیر و اصلاحات موردنظر، در نهایت دو سؤال از متغیر اخلاق حرفه‌ای و سه سؤال از متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از مدل نهایی پژوهش حذف شدند و سایر گویه‌ها در قالب متغیرهای مورد بحث وارد مدل‌سازی معادلات ساختاری شدند. برای تحلیل داده‌های تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) استفاده شد. همچنین از نرم‌افزار SPSS 25 و نرم‌افزار Amos Graphics نسخه ۲۲، به‌منظور مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. داده‌ها در سطح معناداری $P < 0/05$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق، در مورد متغیر جنسیت، ۵۶ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۴ درصد از آنها زن هستند. همچنین در مورد متغیر سن، دامنه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، با ۵۸/۳ درصد، بیشترین درصد از افراد نمونه را تشکیل داده و گروه سنی ۵۰ سال به بالا با ۱۰/۳ درصد نمونه آماری، کمترین درصد را به خود اختصاص داده است. در مورد متغیر سابقه کار، ۳۴/۹ درصد نمونه دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال هستند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین درصد یعنی ۱۱/۱ درصد نمونه بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند. در مورد متغیر تحصیلات، ۵۷/۵ درصد نمونه تحقیق دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و پایین‌ترند و ۹۵/۳ درصد نمونه تحقیق را افراد با وضعیت استخدامی قراردادی (پیمانی) تشکیل می‌دهند.

1. Nunnally

2. Cadozier

3. Carrol

4. Pilot Study

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق

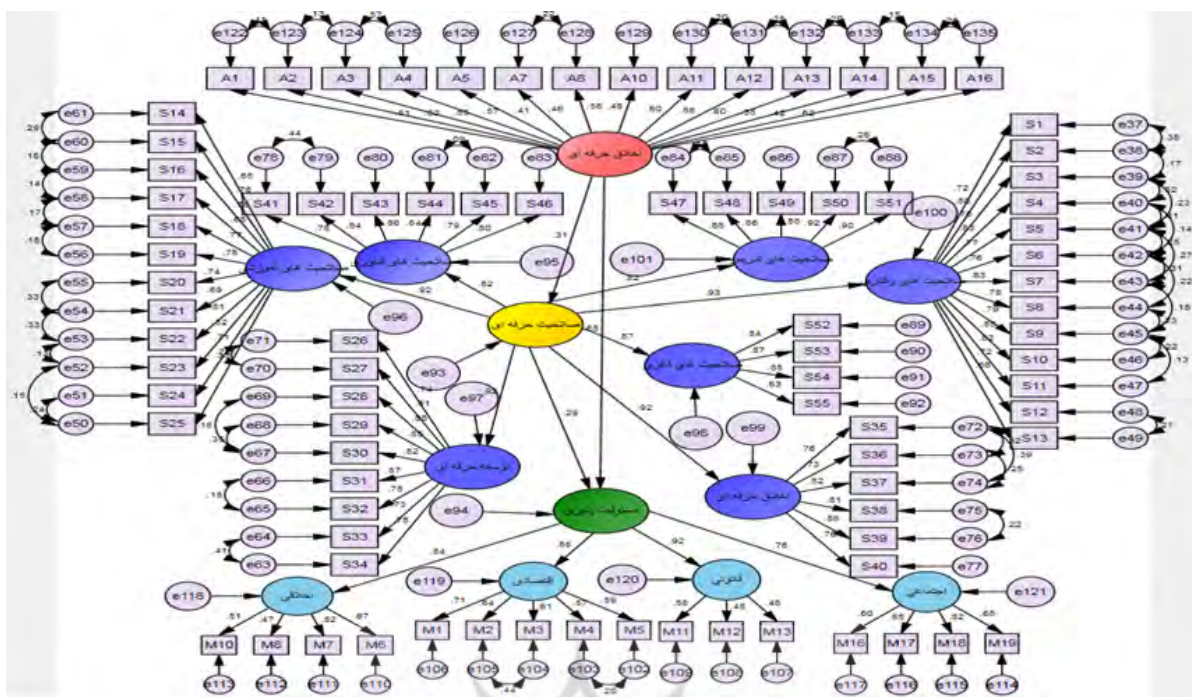
جنسیت	مرد	زن
	۵۶ درصد	۴۴ درصد
سن	۲۹-۲۰	۳۹-۳۰
	۱۸/۳ درصد	۵۸/۳ درصد
سابقه کار	<۵	۱۰-۶
	۱۷/۹ درصد	۳۴/۹ درصد
تحصیلات	کارشناسی	کارشناسی ارشد
	۵۷/۵ درصد	۳۴/۹ درصد
وضعیت استخدام	رسمی	قراردادی
	۴/۸ درصد	۹۵/۳ درصد

به منظور آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون، چون سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها بیشتر از $\alpha=0/05$ بود، از این رو توزیع تمامی داده‌ها، نرمال و برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آنها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	اخلاق حرفه‌ای	صلاحیت‌های حرفه‌ای
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۸۲ (۰/۰۱)	۱	
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۰/۴۶۹ (۰/۰۰۱)	۰/۳۸۲ (۰/۰۰۱)	۱

با توجه به نتایج جدول ۳، نتایج ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش از لحاظ آماری معنادار بوده و روابط بین هر سه متغیر مثبت بوده است. همچنین بررسی شدت همبستگی نیز نشان می‌دهد که رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای دارای رابطه با شدت متوسط و رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با اخلاق حرفه‌ای دارای رابطه با شدت ضعیف است. در ادامه تصویر مدل آزمون‌شده متغیرهای تحقیق ترسیم شد که به همراه ضریب مسیر و بارهای عاملی به دست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق، در شکل ۱ و جدول ۴ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

جدول ۳. نتایج تحلیل مسیر مدل پژوهش

نتیجه	معناداری	مقدار تی	مقدار خطا	ضریب تأثیر	فرضیه‌ها	
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۱۱۲	۰/۱۹۴	۰/۳۰۹	صلاحیت حرفه‌ای	← اخلاق حرفه‌ای
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۱۸۱	۰/۱۲۰	۰/۶۵۲	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	← اخلاق حرفه‌ای
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۳۰۱	۰/۰۲۹	۰/۲۸۷	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	← صلاحیت حرفه‌ای

نتایج هریک از مسیرها را می‌توان بدین صورت تفسیر کرد؛ اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۳۰۹ بر صلاحیت حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۶۵۲ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد. صلاحیت حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۸۷ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد و در اثرگذاری این متغیر صلاحیت رفتاری با بار عاملی ۰/۹۳، صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای و صلاحیت‌های آموزشی با بار عاملی ۰/۹۲، صلاحیت‌های فکری با بار عاملی ۰/۸۷ و در نهایت صلاحیت‌های تدریس و صلاحیت‌های فناوری با بار عاملی ۰/۸۲ نقش دارند. در اثرپذیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز بعد قانونی با بار عاملی ۰/۹۲، بعد اقتصادی با بار عاملی ۰/۸۵، بعد اخلاقی با بار عاملی ۰/۸۴ و بعد اجتماعی با بار عاملی ۰/۷۶ نقش داشته‌اند. اخلاق حرفه‌ای علاوه بر اثرگذاری مستقیم بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به صورت غیرمستقیم از طریق صلاحیت‌های حرفه‌ای نیز بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر داشت و میزان اثرگذاری غیرمستقیم برابر با $0/088 = 0/309 \times 0/287$ (که این میزان اثرگذاری غیرمستقیم کمتر از اثرگذاری مستقیم بود. همچنین بر اساس نتایج شاخص‌های برازش مدل تحقیق که در جدول ۴ ارائه شده است، مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل مربوط به مدل نهایی پژوهش

شاخص‌ها	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
برازش مدل نهایی	۱/۷۲۷	۰/۹۲۱	۰/۹۰۵	۰/۹۰۷	۰/۹۱۴	۰/۹۱۱	۰/۰۵۴
مقادیر قابل قبول	< 3	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر مدل‌سازی روابط خطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود. یافته‌ها نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد. این مطلب بدان معناست که هرچه اخلاق حرفه‌ای افزایش می‌یابد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز بیشتر می‌شود. در این ارتباط باید گفت، اخلاق حرفه‌ای از طریق نهادینه‌سازی باید‌ها و نباید‌ها در افراد، زمینه‌ساز شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری در آنان است. در واقع، افراد تنها در قبال خود مسئول نبوده و باید در قبال دیگران نیز احساس مسئولیت کنند. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای از متغیرهای مهم پیش‌بینی‌کننده مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی لازم است با رعایت کردن و مبنای قرار دادن استانداردها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان در جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بسترهای لازم را فراهم نمایند. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان داد که همبستگی بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی از لحاظ آماری معنادار بوده است. در تبیین این یافته باید گفت با افزایش صلاحیت‌های رفتاری کارکنان، ویژگی‌های رفتاری و توانمندی‌های ذهنی آنها نیز افزایش پیدا می‌کند؛ از طرفی انتظارات و توقع‌های زیاد هم زیاد می‌شود و در نتیجه مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان افزایش می‌یابد.

تحلیل داده‌های مربوط به مدل تحقیق نیز نشان داد که تمام مسیرهای پژوهش تأیید شده است. بر اساس معناداری ضریب مسیر بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای کارکنان فدراسیون‌های می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای، اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارند و می‌توان تا حدودی با توجه به اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را پیش‌بینی کرد. مسلماً دارا بودن اخلاق حرفه‌ای ترغیب و تشویق دیگران را در پی خواهد داشت که به نوبه خود باعث افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. رعایت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی از سوی سازمان، سبب افزایش مشروعیت اقدامات سازمان‌ها و بهبود مزیت رقابتی شده و موفقیت سازمان را به همراه می‌آورد. ربیعی (۲۰۱۴) نیز معتقد است افراد دارای نمرات اخلاق حرفه‌ای بالا، اعتمادبه‌نفس بالایی دارند و به مهارت‌های بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند. به عبارت ساده‌تر، اگر فردی دارای اخلاق حرفه‌ای بهتری باشد، در حرفه خود موفق‌تر و مسئولیت‌پذیرتر خواهد بود. این یافته ضمن آنکه با مبانی نظری موجود در این زمینه منطبق است، با نتایج پژوهش‌های میر و همکاران (۲۰۲۰)، توتا و شهو (۲۰۱۲)، حسنی و شاهین‌مهر (۲۰۱۵)، اعتمادی و همکاران (۲۰۱۷) و حسن‌پور و همکاران (۲۰۱۸) نیز همسوست. با توجه به یافته به دست آمده در این بخش از پژوهش، اگر فدراسیون‌های ورزشی بخواهند به مسئولیت اجتماعی خود در قبال ذی‌نفعان خود (ورزشکاران، مربیان، داوران، وزارت ورزش، محیط و ...) عمل کنند، لازم است به اخلاق سازمانی توجه ویژه کنند. این امر به پاسخگویی هرچه سریع‌تر فدراسیون‌های ورزشی در زمینه نیازهای ذی‌نفعان و نیز تحکیم و تثبیت موقعیت آنها در بین ذی‌نفعان منجر خواهد شد. به عبارت دیگر، فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند با ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان خود، زمینه لازم جهت ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان خود و ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان را فراهم کنند. بنابراین لازم است هرچه بیشتر بر ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأکید گردد.

اخلاق حرفه‌ای، به‌منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق، به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد. از طرفی با توجه به اینکه صلاحیت حرفه‌ای به منزله دسته‌ای از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های بهم‌وابسته که تأثیر زیادی در شغل فرد می‌گذارد، تعریف می‌شود و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می‌تواند به‌وسیله استانداردهای پذیرفته‌شده ارزیابی شود و آنها را از طریق آموزش، بهبود بخشید و توسعه داد؛ از این‌رو به‌یقین، دارا بودن اخلاق حرفه‌ای، ترغیب و تشویق دیگران را در پی خواهد داشت؛ این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند سبب افزایش صلاحیت در کار شود. همچنین در تبیین این یافته باید به این نکته اشاره شود که افراد دارای نمرات اخلاق حرفه‌ای بالا، اعتمادبه‌نفس بالایی دارند و به صلاحیت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند. به‌عبارت ساده‌تر اگر فردی دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشد، در حرفه خود موفق‌تر خواهد بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی با رعایت کردن و مبنای قرار دادن استانداردها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان در جهت ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای، بسترهای لازم را فراهم آورده‌اند. بنابراین به مدیران و کارکنان فدراسیون‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن صلاحیت‌های حرفه‌ای، منابع و امکانات موجود را به فرایندهای اخلاق حرفه‌ای، اختصاص دهند.

همچنین نتایج تحلیل مدل در این پژوهش بیانگر تأثیر مستقیم صلاحیت‌های حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از بین مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای، مؤلفه صلاحیت رفتاری، مؤلفه‌های صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای و صلاحیت‌های آموزشی بیشترین سهم را در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشتند. همچنین از بین مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به‌ترتیب مؤلفه‌های تعهدات قانونی، تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی و سپس تعهدات اجتماعی بیشترین اثر را داشتند.

منظور از مسئولیت‌پذیری این است که فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد. منظور از مسئولیت‌پذیری قانونی، پیگیری مأموریت‌های اقتصادی در چارچوب قانون است. مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز ناظر بر در نظر داشتن ارزش‌ها و هنجارهای جامعه و احترام به آنها، پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به مردم است. مسئولیت‌پذیری، مهارتی اجتماعی است و دامنه وسیعی از رفتارهای انسان از جمله میزان فعالیت‌های مشارکتی، احترام گذاشتن به مقررات و حقوق دیگران، رعایت ادب، وظیفه‌شناسی، امانت‌داری، نظم‌پذیری، تصمیم‌گیری آگاهانه و تعهد را در برمی‌گیرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد کارکنان با مسئولیت‌پذیری بیشتر، سطوح بالاتری از تعهد و صلاحیت در قبال کار خود را گزارش کرده‌اند. بدین صورت که با انجام درست وظایف خود در فدراسیون‌ها در برابر دیگر کارکنان، همکاران، زیردستان و بالادستان و همچنین ارباب‌رجوعان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به نمایش خواهند گذاشت. با توجه به اینکه اسناد بالادستی در هر کشوری به‌عنوان یک راهنمای عملی برای حصول به اهداف نظام استفاده می‌شود، از این‌رو آشناسازی تصمیم‌گیرندگان و سیاستگذاران با ارزش‌های اجتماعی و پیامدهای مثبت توجه به این ارزش‌ها می‌تواند در تحقق اهداف کلان نظام مفید واقع شود. در این اسناد سیاست چهارم در مورد مشارکت به شرح ذیل است: «افزایش آگاهی و مسئولیت‌پذیری فرد، خانواده و جامعه». بدیهی است بی‌توجهی به ارزش‌های اجتماعی در اسناد بالادستی می‌تواند پیامدهای منفی در پی داشته باشد که کمترین پیامد این بی‌توجهی، عدم لحاظ ارزش‌های اجتماعی در ارزش‌های خرد سازمانی است. با توجه به این مطلب و نتایج پژوهش حاضر، توجه به مسئولیت‌پذیری در فدراسیون‌های ورزشی برای تحقق اهداف نهادهای اداری و نظارتی ورزشی در ایران ضروری است. با توجه به نتایج تحقیق حاضر، از آنجا که اخلاق حرفه‌ای هم به‌تنهایی و به‌صورت مستقیم و هم با میانجی‌گری صلاحیت‌های حرفه‌ای، ۰/۰۸ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌کند، بنابراین می‌توان گفت توجه همزمان به اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای، می‌تواند زمینه بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی را فراهم آورد. در واقع، ارتقای اخلاق حرفه‌ای سبب بالا رفتن صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود و از طرف دیگر، صلاحیت‌های حرفه‌ای نیز به بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی افراد منجر می‌شود. بر این اساس، می‌توان گفت کارکنان فدراسیون‌های ورزشی هرچه از اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردار باشند، صلاحیت آنان نسبت به شغلشان بیشتر می‌شود و در نتیجه مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان ارتقا می‌یابد. داشتن اخلاق حرفه‌ای متناسب با شغل نیز می‌تواند زمینه ویژگی‌ها، دانش و نگرش مثبت بیشتر به شغل و

در نتیجه ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی را فراهم کند. بر این اساس، ارتقای اخلاق حرفه‌ای مورد نیاز کارکنان فدراسیون‌های ورزشی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر را در آنها به‌همراه خواهد داشت. به‌طور کلی اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت حرفه‌ای سبب افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی می‌شود. از این‌رو هرگونه بهبود در اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای کارکنان می‌تواند به مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان منجر شود و در نتیجه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی وظایف کاری و حرفه‌ای خود را به‌نحو مطلوبی انجام می‌دهند. در واقع، زمانی که رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان با چاشنی صلاحیت حرفه‌ای، تجلی و نمود پیدا کند، تأثیر فراوانی بر مسئولیت‌پذیری بیشتر آنان خواهد داشت. بر این اساس، لازم است مدیران و روسای فدراسیون‌های ورزشی با توجه هرچه بیشتر به رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان و همزمان ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای آنها، زمینه افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در کارکنان فراهم سازند.

با توجه به تأیید ارتباط معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی، لازم است مدیران این فدراسیون‌ها به اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک اهرم توانمند در افزایش میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بنگرند و از این متغیر بیشترین بهره‌برداری را در جهت افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان کنند؛ چراکه اخلاق حرفه‌ای تا ۶۵ درصد می‌تواند به ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در فدراسیون‌های ورزشی منجر شود. یافته به‌دست‌آمده در این بخش از پژوهش در مورد وجود ارتباط معنادار بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، با نتایج به‌دست‌آمده در تحقیقات طالبی و سیفی (۲۰۲۰) و نیز کرمی و همکاران (۲۰۱۷) همسوست. همچنین با استناد به بارهای عاملی به‌دست‌آمده در مدل تحقیق، لازم است در این راه بیشترین توجه مدیران فدراسیون‌ها به مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری قانونی و مسئولیت‌پذیری اقتصادی معطوف شود که ضمن افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، به ارتقای بیش از پیش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌ها کمک کنند. با توجه به رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای در فدراسیون‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود مدیران این فدراسیون‌ها در جهت ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بر لزوم حفظ و تقویت اخلاقیات در محیط کاری اهتمام ورزند؛ چراکه اخلاق حرفه‌ای تا ۳۱ درصد می‌تواند به ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای در فدراسیون‌های ورزشی منجر شود. همچنین با استناد به بارهای عاملی به‌دست‌آمده در مدل تحقیق، لازم است در این راه بیشترین توجه مدیران فدراسیون‌ها به مؤلفه‌های صلاحیت رفتاری، صلاحیت آموزشی، صلاحیت اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت توسعه حرفه‌ای معطوف شود که ضمن افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، به ارتقای بیشتر صلاحیت‌های حرفه‌ای در فدراسیون‌ها کمک کنند.

با توجه به تأیید رابطه معنادار بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی و اینکه صلاحیت‌های حرفه‌ای قادر است حدود ۲۹ درصد از تغییرات در مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین کند؛ به رؤسای فدراسیون‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود در زمان جذب نیروی انسانی جدید، صلاحیت رفتاری، صلاحیت اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت توسعه حرفه‌ای و صلاحیت آموزشی مربوط به شغل موردنظر را در نظر بگیرند و اقدام به استخدام کارکنان کنند.

با توجه به آثار مثبت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی در جامعه است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران ورزشی با اتخاذ و اجرای قوانین و مقررات و همچنین آموزش در توسعه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌های ورزشی اقدام نمایند. سازمان‌های ورزشی می‌توانند با استفاده و به‌کار بردن منشور اخلاقی و رفتاری، آرمان‌ها و اهداف اخلاقی خود را محقق سازند تا به‌طور کلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمان‌های ورزشی کشور توسعه یابد و در نهایت به افزایش کارایی و اثربخشی ورزش در کشور منجر شود.

تقدیر و تشکر

از تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی که مشارکت و همکاری ارزشمندشان سبب شد تا بتوانیم این تحقیق را با موفقیت به پایان برسانیم، صمیمانه قدردانی می‌کنیم. تمایل آنها به مشارکت در این تحقیق و ارائه بینش‌های ارزشمندشان، در شکل دادن به نتایج این تحقیق مؤثر بوده است. بدون حمایت آنها، این تحقیق امکان‌پذیر نبود و واقعاً از مشارکت آنها سپاسگزاریم.

References

- Aghaei, N., Saffari, M., Hosseini, F. (2018). Recognition of professional competence of physical education teachers with grounded theory approach. *Journal of Research in Sport Management & Motor Behavior*, 7(14), 71–83. (in Persian)
- Aguinis, H., Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sense making, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45, 1057-1086.
- Alaei, M., Mokhtari Dinani, M., Rezaei Pandari, A. (2020). Designing an interpretative structural model for factors influencing professional ethics in female national team coaches. *Ethics in Science and Technology*, 14(2), 87-92. (in Persian)
- Aluchna, M. (2010). Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. *Social Responsibility Journal*, 6(4), 611-626.
- Arasteh, H., Jahed, H.A. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation Journal*, 1(2), 31-40. (in Persian)
- Arizi, H.R. (2005). Proposal of the plan, *Industrial Development and Renovation Organization of Iran*, 67. (in Persian)
- Babu, N., De Roeck, K., & Raineri, N. (2019). Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility. *Journal of Business Research*, 114, 376-384.
- Bovens, M. (2010). Two concepts of accountability: Accountability as a virtue & as a mechanism. *West European Politics*, 33(5), 946-967.
- Cadozier V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. Texas: University of Texas.
- Carrol. A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizon*, 34(4), 39-48.
- Davis, M. (2009). *Code making: How software engineering became a profession*. Chicago, IL: Center for the study of ethics in the professions, Illinois Institute of Technology.
- Eatemadi, H., Sepasi, S., Boshagh, M. (2017). Business ethics, corporate social responsibility and performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(3), 107-115. (In Persian)
- Eydi, H., Ramezani Nejad, R., Yousefi, B., Sajjadi, N., Malek Khalagh, E. (2012). Designing an organizational effectiveness model of sports federations of the Islamic Republic of Iran based on the competitive values approach. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 7(14), 15-30. (in Persian)
- Farzaneh, M., Poorkarimi, J., Ezati, M. (2015). Studying relationship between professional competencies and psychological empowerment of high school teachers in the county of Shirvan. *Journal of School and Virtual Learning*, 2(8), 69-88.
- Ghasemzadeh, A., Maleki, S., Sharifi, L. (2016). The mediating role of professional ethics regarding intellectual capital, organizational learning and knowledge sharing. *Journal of Medical Education Development*, 9(22), 76-86. (in Persian)
- Gunz, H.P., Gunz, S.P. (2006). *Professional ethics in formal organizations*. Book Series: Research in the sociology of organizations, Professional Service Firms.
- Haghighatian, M., Hashemianfar, A., Moradi, G. (2013). *The survey of the effect of organizational*

- socialization on social responsibility of employee's in Kermanshah Oil Company. *Journal of Applied Sociology*, 24(3), 71-96. (in Persian)
- Hasani, M & Shahinmehr, B. (2015). Modeling the relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1), 1-9. (In Persian).
- Hasanpour, A., Abbasi, T & Hadipour, A. (2018). Identifying and prioritizing ethical institutions in organization. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(1), 1-11. (In Persian)
- Kabiri, Z., Sabunchi, R., Aghaei, N. (2020). Modeling the mediating role of social responsibility in relation to the professional ethics of managers and the civic ethics of fans of Iranian first division football clubs. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 6(23), 121- 134. (in Persian)
- Karami, M., Galavandi, H & Galaei, A. (2017). The relationship between professional ethics, ethical leadership and social responsibility of high schools in Kurdistan, *Journal of School Administration*, 5(1), 93- 112. (In Persian)
- Khosravizadeh, E., Hamidi, M., Yadolahi, J., Khabiri, M. (2012). Developing strategies and determining strategic situation of NOC of Islamic Republic of Iran. *Journal of Sports Management and Development*, 1 (1), 11-25. (in Persian)
- Mir, A., Namamian, F., Maarofi, F., Moradi, A. (2020). The phenomenology of social capital and its role in explaining corporate social responsibility strategy given the mediating role of organizational ethics. *Strategic management studies*, 12(46), 237-263. (in Persian)
- Mirhossseini, F., Aghaei, N, Saffari, M. (2019). The modeling of professional competence of Iranian physical education teachers. *Research on Educational Sport*, 7(17), 17-34. (in Persian)
- Mohammadzadeh, N., Kashef M., & Khodadadi, M.R. (2020). Designing a professional ethics model for physical education teachers in Iran. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, 10 (S4), 165-172. (in Persian)
- Nazarian Madavani, A. (2016). An assessment of the determinants of legal competences of sport directors from the viewpoints of academic experts and sports managers. *Journal of sport management*, 8 (4), 567-588. (in Persian)
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed). New York: McGraw Hill.
- Saghir, C. A. (2012). Needs assessment of knowledge, skills, and values for urban planning professionals based on competencies set forth by professional planning organizations. Doctoral Dissertation. Wayne State University, Detroit, Michigan. (in Persian)
- Salehi Amiri, S R., Hajjani, E., Omidvar, A., Omidiani, S H., Khalili, M., Sasani, H., Khajehpour Khoei, B., Dawani, G H., Kalantar, S K. (2008). Organizational social responsibility, strategic research institute of expediency discernment assembly. *Cultural and Social Research Group Research*, 21, 9-89. (in Persian)
- Sanei, M. (2011). Performance-based needs assessment on the base of competencies criteria and extra role performance. *Quarterly Journal of Management on Disciplinary Education*, 15, 119-143. (in Persian)
- Shabani, A. (2018). Study of social responsibility and professional ethics in sports organizations of Iran. *Journal of Social Research*, 10(38), 46-66. (in Persian)
- Shafei, R., Azizi, N. (2013). Study of organizational social responsibility status in universities and higher education centers in the west of the country (designing an evaluation model). *Journal of Organizational Behavior in Education*, 1(4), 5-22. (in Persian)
- Shahsavari Nik, Sh., & Naqshbandi, S. (2021). A Model of Social Responsibility of Tehran's Esteghlal Sport-Cultural Club. *Strategic Studies in Sports and Youth*, 20 (51), 311-326. (in Persian)
- Sheikhi Mobarakeh, B., Salimi, M., Zahedi, H. (2021). Designing a professional ethics model for physical education teachers. *Religious and research quarterly Akhlagh*, 17 (63), 97-126. (in Persian)
- Sobhani, Y., Honari, H., Shahlai, J., Ahmadi, A. (2013). The relationship between information technology and knowledge management in sports federations, *Journal of Sport Management*. 5(2), 55-73. (in Persian)
- Talebi, B., Seify, A. (2020). The relationship of professional ethics with social responsibility and

- organizational performance with the intermediation function of environmental performance in the general directorate of economic affairs and finance of East Azarbaijan. *Journal of Accounting and Management Vision*, 2 (18), 81-97. (In Persian)
- Tianyu L., Lulu, H., Jakub, K & Adrian, P. (2021). Corporate social responsibility of sports club in the era of coronavirus pandemic. Zagłębie Sosnowiec case study, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35 (1), 2073-2092.
- Tota, I & Shehu, H. (2012). The dilemma of business ethics. *Procedia Economics and Finance*, 3, 555-559.
- Zeimers, G., Anagnostopoulos, C., Zintz, T., & Willem, A. (2019). Organizational learning for corporate social responsibility in sport organisations. *European Sport Management Quarterly*, 19(1), 80-101.

