

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

چکیده

هدف تحقیق حاضر مدلسازی روابط خطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی (N=1000) بوده که از بین آنها نمونه تحقیق انتخاب شدند. یافته‌های تحقیق ضمن تأیید مدل استخراج شده نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم مثبت و معناداری برابر با 0/652 و تأثیر غیرمستقیمی برابر با 0/088 بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. همچنین، اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر 0/309 بر صلاحیت حرفه‌ای و درنهایت صلاحیت حرفه‌ای با ضریب مسیر 0/287 بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری داشت. در اثرگذاری این متغیر، مؤلفه صلاحیت رفتاری با بارعاملی 0/93 بیشترین نقش را داشت. در اثرگذاری مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز بعد قانونی با بارعاملی 0/92 بیشترین نقش را داشته است. بر اساس نتایج بدست آمده، داشتن اخلاق حرفه‌ای می‌تواند زمینه‌ی ویزگی‌ها، دانش و نگرش مثبت‌بیشتر به شغل و در نتیجه ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی را فراهم نماید و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان فدراسیون‌های ورزشی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر را به همراه خواهد داشت. بنابراین لازم است مدیران فدراسیون‌های ورزشی شرایط ارتقاء اخلاق حرفه‌ای را برای کارکنان خود ایجاد نمایند تا شاهد اثربخشی بیشتری در فدراسیون مربوطه باشند.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های رفتاری، صلاحیت‌های حرفه‌ای، فدراسیون ورزشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی

Modeling the linear relationships between professional ethics with professional competencies and social responsibility of sport federation's staff

Abstract

The purpose of the present study was to "modeling the linear relationship between professional ethics with professional competencies and the social responsibility of sport federation's staff". The statistical population of the study consisted of all

employees of sport federations (N=1000). The research sample was selected from them. 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. 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.

Keywords: behavioral competencies, professional competencies, professional ethics, social responsibility, sports federations

مقدمه

فعالیت‌های ورزشی قهرمانی در سطح جهان، منطقه و کشور در حال پیشرفت است. متولیان اصلی مدیریت و راهبردی ورزش قهرمانی در داخل کشور فدراسیون-های ورزشی هستند. 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 (1)

گسترش نظام شهرنشینی و پیچیده شدن هرچه بیشتر روابط در قالب نقش‌های متعدد باعث شده است تا مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به یک موضوع جامعه-شناختی مهم در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، جامعه‌شناسی و زیست‌محیطی تبدیل شود. سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت‌های خود را به حداکثر و اثرات منفی آن را به حداقل برسانند. این بدان مفهوم است

که سازمان‌های امروزی باید مسئولیت اجتماعی خود را بشناسند و پذیرای آن باشند (2). مسئولیت‌پذیری اجتماعی¹ یعنی اینکه سازمان‌ها برای حل مسائل اجتماعی مساعدت نموده 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، ارتقاء استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستورکار خود قرار دهند (3). مطابق نتایج لئونیداس² و همکاران (2012)، افزایش حس مسئولیت‌پذیری به ارتقاء تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها منجر خواهد شد، پایداری اجتماعی را به دنبال خواهد داشت و سلامت اجتماعی در بین افراد جامعه خصوصاً افراد تحصیل‌کرده، میزان سرمایه اجتماعی و دستیابی به اهداف توسعه پایدار در جامعه را افزایش خواهد داد. 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 ارتقاء انگیزش درونی گردد (4)، لذا سازمان‌ها باید به تدوین سیاست‌های سازمانی در جهت ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود مبادرت ورزند (5). همچنین، اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای³ 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 نمایند (6). درحقیقت، صلاحیت حرفه‌ای تصویری از انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد. به این ترتیب، صلاحیت را می‌توان

¹ Social Responsibility

² Leonidas

³ Professional competencies

ابعاد رفتاری تلقی کرد که بر مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد (7) صلاحیت حرفه‌ای به منزله دسته‌ای از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های بهم وابسته است که تأثیر زیادی در شغل فرد می‌گذارد و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد و می‌تواند بوسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شود و آنها را از طریق آموزش، بهبود بخشید و توسعه داد (8). مجهز شدن به صلاحیت‌های حرفه‌ای در حوزه تخصصی خود، یکی از پیش‌نیازهای قرارداداشتن در محیط نامتعادل و پرچالش امروزی است. نداشتن صلاحیت‌های حرفه‌ای برای هر حرفه موجب ناکارآمدی و نوعی آنتروپی در رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود (9). این در حالی است که کاربرد صلاحیت حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی هنوز عمومیت پیدا نکرده است؛ درحالی‌که نتایج یک بررسی نشان می‌دهد که از بین 30 شرکت برتر آمریکایی، 29 شرکت در پنج سال اخیر این رویکرد را به‌کار بسته‌اند (10). صلاحیت حرفه‌ای ابعاد گوناگونی دارد؛ در این بین صلاحیت اخلاقی یکی از ابعاد مهم صلاحیت حرفه‌ای است (11). 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 (12). مفهوم اخلاق حرفه‌ای¹ به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل بدست آمده است (13). به بیان دیگر، مقصود از اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (14). 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

¹ Professional Ethics

آن را زیر سؤال ببرد (13). کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا یک محیط اخلاقی ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی مانند نارضایتی شغلی و روابط نامناسب بین همکاران می‌شود (15).

در مورد مهمترین تحقیقات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق حاضر، آگونیس و گلاواس¹ (2019) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وقتی مسئولیت‌پذیری سازمانی موجود نباشد، می‌تواند منجر به جداسازی و انحراف کارمندان شود (16). نتایج تحقیق بابو² و همکاران (2019) نیز نشان داد که ریاکاری شرکت‌ها منجر به کاهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارمندان می‌شود و این رابطه برای کارکنان دارای وظیفه بیشتر، قوی‌تر بود (17). کوکپراجکچات و سومرتفول³ (2017) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اکثر کارمندان دولت، مقررات قانون اخلاق حرفه‌ای برای کارمندان دولت را به رسمیت می‌شناسند و آنان به پیروی از موارد موجود در قانون اخلاق حرفه‌ای تشویق می‌شوند، با این حال، برخی از مشکلات در اجرای این قوانین وجود دارد و هنوز هم در میان سازمان‌ها، نقض قوانین اخلاق حرفه‌ای دیده می‌شود. در سازمان‌هایی که ارزیابی اجرای این قانون را ندارند، تخلف از قوانین اخلاق حرفه‌ای در سطح بالایی بوده است (18). نتایج تحقیق فوجز و اسکالجو⁴ (2016) حاکی از آن است که مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود، افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب

¹ Aguinis & Glavas

² Babu

³ Chokprajakchat & Sumretphol

⁴ Fuchs & Schalljo

در اخلاق سازمانی را میسر سازد (19). اندروناچ¹ (2015) در مطالعه خود در مجموع 6 دسته صلاحیت بدست آورد که عبارتند از شایستگی روش‌شناختی، ارتباطی، ارزیابی، فکری، فنی و فناوری، سازمان-دهی و مدیریت (20). سریساوات² و همکاران (2015) نیز عوامل ضروری برای توسعه صلاحیت معلمان تربیت‌بدنی به منظور توسعه و بهبود نوآوری آموزشی و فناوری اطلاعات را شامل موارد زیر می‌دانند: 1) تعیین نیاز به بهبود صلاحیت، 2) بررسی موقعیت و امکان توسعه، 3) ساخت الگوی صلاحیت اثربخشی، 4) آموزش، 5) ارزیابی الگوی توسعه صلاحیت (21). در همین ارتباط، ییلدیز و کانگالگیل³ (2014) در پژوهش خود که به شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی جمهوری ترکیه پرداختند، نشان دادند که داشتن دانش کافی برای حضور در جلسه تمرین، اشتیاق حرفه‌ای برای پیشرفت دانش‌آموزان در حین درس، طرح درس تربیت‌بدنی، اجرای پی‌درپی مراحل تدریس موضوعات، کمک به دانش‌آموزان برای رفع کمبودهایشان، گذراندن درس تخصصی آموزشی برای فارغ‌التحصیلی، داشتن دانش تخصصی کافی برای اجرای روش تدریس ویژه و آموزش موارد درسی در زمان اختصاص یافته از جمله صلاحیت‌های ضروری برای معلمان تربیت‌بدنی محسوب می‌شود (22). انجمن ملی ورزش‌های درون‌دانشگاهی⁴ (2014) نیز مسئولیت قانونی و مدیریت خطر را به عنوان بخشی از 8 صلاحیت حرفه‌ای اصلی مدیران ورزشی معرفی کرد (23). در سطح تحقیقات داخلی انجام شده نیز کبیری، صابونچی و آقایی (2020) 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

¹ Andronache

² Srisawat

³ Yildiz & Kangalil

⁴ National Intramural-Recreational Sports Association

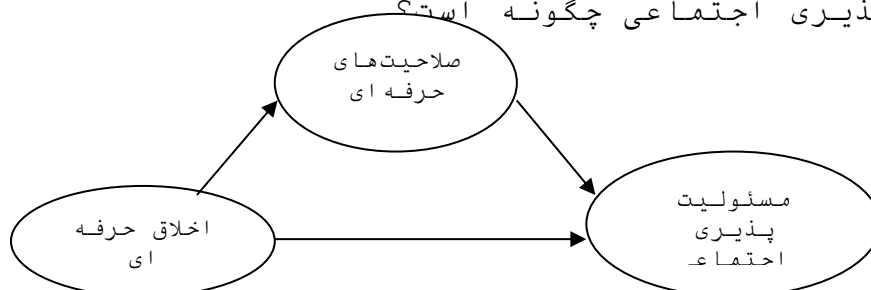
معنادار وجود دارد (24). علایی، مختاری دینانی و پندری (2020) نیز در پژوهشی عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی را در 4 سطح دسته‌بندی نمودند. نتایج این تحقیق نشان داد که مهمترین معیار توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم ملی، عوامل دسته‌بندی شده در معیار شخصی است و در بین کل عوامل مهمترین عامل "داشتن شناختی کامل از خود" شناسایی شد (25). براساس نتایج بدست‌آمده در تحقیق حیدری و همکاران (2019)، 19 مؤلفه شامل وجود فسادهای متنوع، رفتارهای ضد اخلاقی سازمانی، رفتارهای ضد اخلاقی فردی، مشکلات ناشی از شغل، عدم ثبات کاری و رفتاری، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع قانونی و اداری محیط کار، تحویلی‌نگری، سبک‌های مدیریتی نامناسب، عدم وجود برنامه‌ریزی، سیاست-زدگی، بی‌اعتمادی، بی‌بصیرتی، عدم آگاهی از روابط سازنده، عدم آشنایی با سازمان، ترویج بی‌اخلاقی، بی‌اخلاقی در تعاملات سازمانی، بی‌اهمیتی به اخلاق-مداری و قضاوت‌های غیر اخلاقی به عنوان مهمترین موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی شناسایی شدند (26). هنری (2018) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل صلاحیت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای معلمین تربیت‌بدنی و ورزش» به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های صلاحیت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای بیشترین بارعاملی و مؤلفه صلاحیت فناوری کمترین بارعاملی را به خود اختصاص دادند (27). نتیجه پژوهش شعبانی (2018) نشان داد که به طور کلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان-های ورزشی کشور پایین‌تر از میانگین و استانداردها قرار دارد (28). در پژوهش آقایی و همکاران (2018) با عنوان «شناسایی صلاحیت حرفه‌ای ضروری معلمان تربیت‌بدنی با رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»، گروه‌بندی کدها، 35 مؤلفه را در چهار حیطه عاطفی، مهارتی، شناختی و رفتاری نشان داد (29). نظریان مادوانی (2016) در پژوهشی به

این نتیجه رسید که 6 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 (30). سلیمی (2017) در پژوهش خود الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی را در قالب 31 شاخص و 5 مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی مورد تأیید قرار داد (31).

مسئولیت‌پذیری یکی 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 مورد استفاده قرار گیرد (32). امروزه اهمیت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی به دلیل مسائلی همچون ناکارآمدی برخی سازمان‌ها، رسوایی اخلاقی شایع در بین کارکنان و مدیران سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی، نگرانی ناشی از جهانی شدن، کاهش فاصله‌های زمانی و مکانی در بین افراد و جوامع و افزایش بی‌اعتمادی و نارضایتی شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها انکارناپذیر است (33). مبحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دوچندان باشد؛ چرا که صاحب‌نظران بیان می‌دارند، به هر میزان جامعه‌ای از درستی یا فساد برخوردار باشد، بازتاب آن را می‌توان در رفتارهای ورزشی اخلاقی یا غیراخلاقی ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و به طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود (34). واکر (2010) نیز معتقد است مسئولیت اجتماعی در حیطه ورزش از دیگر حیطه‌ها متفاوت است، زیرا این صنعت ویژگی‌هایی دارد که آن را از دیگر سازمان‌ها در بخش‌های تجاری متمایز می‌کند، به طور مثال توانایی تاثیرگذاری ستارگان ورزشی، ارتباطی که تیم‌های ورزشی با جوامع خاص دارند و سطوح اثرگذاری که با مصرف‌کنندگان زیاد صنعت ورزش حاصل می‌شود (35). این

امر در حالی است که براساس شواهد، مدیران و سازمان‌های ایرانی با مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی تا حدودی بیگانه‌اند (36). نتایج پژوهش شعبانی (2018) نیز نشان داد که به طور کلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی کشور پایین‌تر از میانگین و استانداردها قرار دارد (28). با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و همچنین این موضوع که بازیگردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌های ورزشی هستند؛ انتظار می‌رود که بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ورزش بویژه در حوزه سازمان‌های ورزشی بسیار مورد تأکید باشد. در این رابطه محققین بیان می‌دارند که ایجاد و توسعه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌های رسمی که مسئولیت ورزش را برعهده دارند، به میزان زیادی می‌تواند موجب رشد این مقوله در کلیه ابعاد ورزش باشد (37). 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 کلیه کارکنان و کارشناسان خود را به عنوان نیروی محرکه سازمان یا عواملی که می‌تواند مسئولیت‌پذیری آنان را ارتقاء دهد، آشنا کرده و با ارائه آموزش‌های لازم به آنها، موجبات پیشرفت را فراهم کنند (38). شناخت و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در فدراسیون‌های ورزشی یکی از دغدغه‌های مهم مدیران است، چرا که اگر کارکنان فدراسیون‌های ورزشی مسئولیت‌پذیر باشند، می‌توانند سایر منابع را به کار 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 (39). بنابراین، از آنجا که سازمان‌های ورزشی، به دلایلی از قبیل حفظ موقعیت‌شغلی، نبود هماهنگی و همکاری تیمی بین افراد سازمان و بی‌توجهی به قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد از مسئولیت‌پذیری اجتماعی ضعیفی برخوردار است، سؤال این است که وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی فدراسیون‌های ورزشی چگونه است؟ همچنین، ضرورت بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی به صورت یک الگوی عمومی بویژه در سازمان‌های ورزشی ضروری به نظر می‌رسد. اکثر تحقیقات انجام شده در مورد موضوع تحقیق حاضر داخل کشور نیز در سازمان‌های غیرورزشی انجام شده است. بنابراین، با توجه به عدم شناخت کافی از وضعیت موجود مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی ایران و نبود دانش کافی در زمینه ارتباط آن با اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای، به نظر می‌رسد انجام پژوهشی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. محقق با مرور تحقیقات انجام شده در این حوزه نیز به یک مدل ارتباطی کامل و جامع دست نیافت. لذا با توجه به محدود بودن تحقیقات انجام شده در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای به طور کلی و محدود بودن این تحقیقات به ویژه در حوزه ورزش و نیز عدم ارائه یک الگوی ارتباطی در زمینه متغیرهای اثرگذار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ هدف اصلی این تحقیق طراحی مدل ارتباطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی فدراسیون‌های ورزشی است و محقق درصدد پاسخگویی به این سؤال است که ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی چگونه است؟



شکل 1- مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ($N=1000$) بوده 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 براساس پارامترهای موجود در مدل مفهومی، به ازای هر پارامتر حداقل 5 نمونه و به طور ایده‌آل 10 نمونه انتخاب شود (40)؛ بنابراین با توجه به پارامترهای موجود در تحقیق حاضر و نیز با در نظر گرفتن احتمال افت بازگشت، 260 پرسشنامه در بین جامعه تحقیق توزیع گردید که پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش، در نهایت 252 پرسشنامه سالم و کامل به تیم تحقیق برگشت داده شد و مورد تحلیل آماری قرار گرفت. به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد شده استفاده شده است. بخش اول پرسشنامه شامل 5 سؤال مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنس، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت استخدام) نمونه است. بخش‌های بعدی شامل سه پرسشنامه به شرح ذیل می‌باشد: الف. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادووزیر (2002) که دارای 16 سؤال بسته پاسخ از نوع پنج ارزشی لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم می‌باشد (41). ب. پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای فرزانه (2015) که شامل 55 سؤال بسته پاسخ با مقیاس پنج ارزشی لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم می‌باشد و مؤلفه‌های آن شامل صلاحیت‌های رفتاری، صلاحیت‌های آموزشی، صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای، صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های فناوری، صلاحیت‌های تدریس و صلاحیت‌های فکری است (42). پ. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (1991) که شامل 20 سؤال بسته پاسخ در قالب 4

مولفه تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی و تعهدات اجتماعی است و با مقیاس 5 درجه ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم می‌باشد (43). به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های فوق، در یک مطالعه مقدماتی¹ بر روی 30 نفر از جامعه آماری تحقیق، پایایی ابزار اندازه‌گیری از طریق روش آلفای کرونباخ، مورد بررسی قرار گرفت و برای پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب ضرایب آلفای کرونباخ 0/861، 0/973 و 0/856 بدست آمد که موید پایایی مورد قبول ابزار تحقیق است. لازم به ذکر است، از آنجاکه در مدلسازی معادلات ساختاری بنا بر نیاز و نوع پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی 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 2 سؤال از متغیر اخلاق حرفه‌ای و 3 سؤال از متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از مدل نهایی پژوهش حذف شدند و سایر گویه‌ها در قالب متغیرهای مورد بحث وارد مدلسازی معادلات ساختاری شدند. جهت تحلیل داده‌های از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون کلموگروف- اسمیرنف (KS) استفاده شد. همچنین از نرم افزار SPSS 25 و نرم افزار Amos Graphics نسخه 22 جهت مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. داده‌ها در سطح معناداری ($p < 0/05$) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق، در مورد متغیر جنسیت، 56 درصد از پاسخ دهندگان مرد و 44 درصد از آنها زن می‌باشند.

¹. Pilot Study

همچنین، در مورد متغیر سن، دامنه سنی 30 تا 39 سال، با 58/3 درصد، بیشترین درصد از افراد نمونه را تشکیل داده است و گروه سنی 50 سال به بالا با 10/3 درصد نمونه آماری، کمترین درصد را به خود اختصاص داده است. در مورد متغیر سابقه کار، 34/9 درصد نمونه دارای سابقه کار 6 تا 10 سال می‌باشند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین درصد یعنی 11/1 درصد نمونه بین 16 تا 20 سال سابقه کار داشته‌اند. در مورد متغیر تحصیلات، 57/5 درصد نمونه تحقیق دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و پایین‌تر هستند و 95/3 درصد نمونه تحقیق را افراد با وضعیت استخدامی قراردادی (پیمانی) تشکیل می‌دهند.

جدول 1. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق

جنسیت	مرد	زن		
	56%	44%		
سن	20-29	30-39	40-49	>50
	18.3%	58.3%	13.1%	10.3%
سابقه کار	<5	6-10	11-15	16-20
	17.9%	34.9%	24.2%	11.1%
				11.9%
تحصیلات	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	
	57.5%	34.9%	7.6%	
وضعیت استخدام	رسمی	قراردادی		
	4.8%	95.3%		

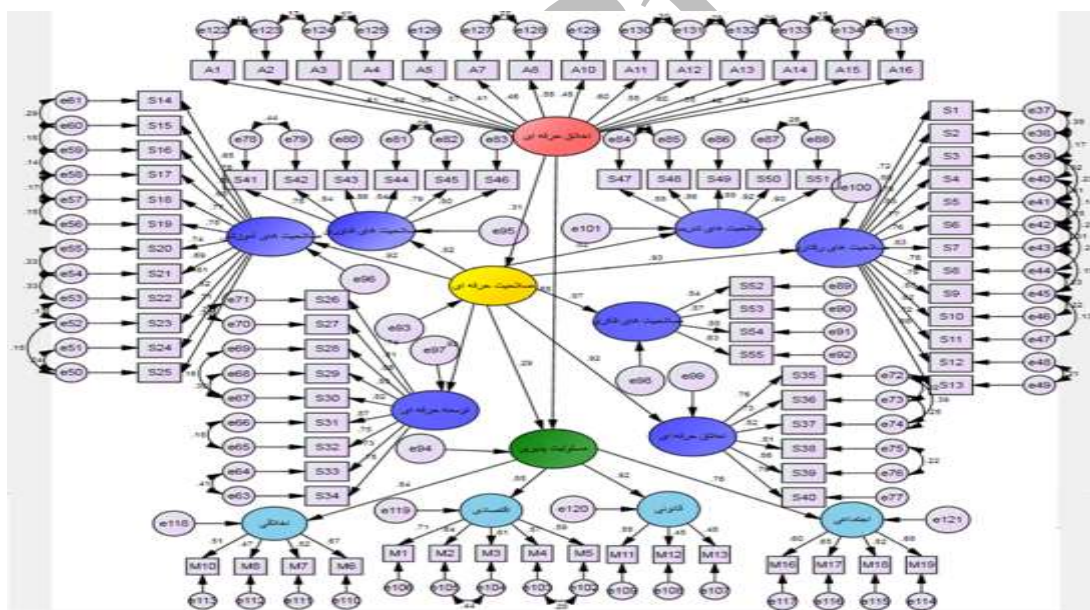
جهت آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون، چون سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها بیشتر از $\alpha=0/05$ بود، لذا توزیع کلیه داده‌ها، نرمال و برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آنها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول 2. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	اخلاق حرفه‌ای	صلاحیت‌های حرفه‌ای
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	1		

	1	0.582 (0.01)	اخلاق حرفه ای
1	0.382 (0.001)	0.469 (0.001)	صلاحیت‌های حرفه ای

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره 3، نتایج ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش از لحاظ آماری معنادار بوده است و روابط بین هر سه متغیر مثبت بوده است. همچنین بررسی شدت همبستگی نیز نشان می‌دهد که رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با اخلاق حرفه ای و صلاحیت‌های حرفه ای دارای رابطه با شدت متوسط و رابطه بین صلاحیت‌های حرفه ای با اخلاق حرفه ای دارای رابطه با شدت ضعیف می‌باشد. در ادامه تصویر مدل آزمون شده متغیرهای تحقیق ترسیم گردید که به همراه ضریب مسیر و بارهای عاملی بدست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق، در شکل شماره 2 و جدول شماره 4 نشان داده شده است.



شکل 2- مدل نهایی پژوهش
جدول 3. نتایج تحلیل مسیر مدل پژوهش

فرضیه - ها	ضریب تأثیر	مقدار خطا	مقدار تی	معناداری نتیجه			
اخلاق حرفه - ای	<---	صلاحیت حرفه ای	0.309	0.194	4.112	0.001	تایید
اخلاق حرفه - ای	<---	مسئولیت- پذیری اجتماعی	0.652	0.120	6.181	0.001	تایید
صلاحیت حرفه - ای	<---	مسئولیت- پذیری اجتماعی	0.287	0.029	4.301	0.001	تایید

نتایج هر یک از مسیرها را می‌توان بدین صورت تفسیر نمود؛ اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر $0/309$ بر صلاحیت حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر $0/652$ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد. صلاحیت حرفه‌ای با ضریب مسیر $0/287$ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد و در اثرگذاری این متغیر صلاحیت رفتاری با بارعاملی $0/93$ ، صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های توسعه حرفه‌ای و صلاحیت‌های آموزشی با بارعاملی $0/92$ ، صلاحیت‌های فکری با بارعاملی $0/87$ و در نهایت صلاحیت‌های تدریس و صلاحیت‌های فناوری با بارعاملی $0/82$ نقش دارند. در اثرپذیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز بعد قانونی با بارعاملی $0/92$ ، بعد اقتصادی با بارعاملی $0/85$ ، بعد اخلاقی با بارعاملی $0/84$ و بعد اجتماعی با بارعاملی $0/76$ 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 $0/088$ ($0/309 \times 0/287 = 0/088$) که این میزان اثرگذاری غیرمستقیم کمتر از اثرگذاری مستقیم بود. همچنین بر اساس نتایج شاخص‌های برازش مدل تحقیق که در جدول شماره 4 ارائه شده

است، مدل تحقیق از برآزش مطلوبی برخوردار است.

جدول 4. شاخص‌های برآزش مدل مربوط به مدل نهایی پژوهش

شاخص‌ها	RMSEA	CFI	IFI	NFI	AGFI	GFI	CMIN/DF
برآزش مدل نهایی	0.054	0.911	0.914	0.907	0.905	0.921	1.727
مقادیر قابل قبول	>0.1	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	<3

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر مدلسازی روابط خطی اخلاق حرفه‌ای با صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود. یافته‌های این تحقیق نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد. این مطلب بدان معنی است که هر چه اخلاق حرفه‌ای افزایش می‌یابد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز بیشتر می‌شود. در این ارتباط باید گفت، اخلاق حرفه‌ای از طریق نهادینه‌سازی باید 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 مسئولیت‌کنند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای یکی از متغیرهای مهم پیش‌بینی‌کننده مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. بنابراین می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی لازم است با رعایت کردن و مبنا قرار دادن استانداردها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان در جهت ارتقاء 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 توقع ذی‌نفعان هم زیاد می‌شود و در نتیجه مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان افزایش می‌یابد. به علاوه، تحلیل داده‌های مربوط به مدل تحقیق نیز نشان داد که تمام مسیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. براساس 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 (2014) نیز معتقد است افراد دارای نمرات اخلاق حرفه‌ای بالا، اعتماد به نفس 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 با نتایج پژوهش‌های سرمدی و شالباف (2007)، رحمان‌سرشت و همکاران (2009)، قاسم‌زاده و همکاران (2016)، حسنی و شاهین‌مهر (2015)، کرمی و همکاران (2017)، محمدی و مظاهری (2019)، لند و همکاران (2009)، بوند (2009)، جین و درزدنکو (2010) و باوک (2010) (44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53) همسو است. اخلاق حرفه‌ای، به منزله 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 مهارت‌هایی به هم وابسته که تأثیر زیادی در شغل فرد می‌گذارد، تعریف می‌شود

و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می-تواند به وسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شود و آنها را از طریق آموزش، بهبود بخشیده و توسعه داد؛ لذا به یقین، دارا بودن اخلاق حرفه‌ای، ترغیب و تشویق دیگران را در پی خواهد داشت؛ این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند باعث افزایش صلاحیت در کار شود. همچنین در تبیین این یافته باید به این نکته اشاره شود که افراد دارای نمرات اخلاق حرفه‌ای بالا، اعتماد به نفس بالایی دارند و به صلاحیت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند. به عبارت ساده‌تر اگر فردی دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشد در حرفه خود موفق‌تر خواهد بود. بنابراین می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی با رعایت کردن و مبنا قرار دادن استانداردها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان در جهت ارتقاء 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 بوده 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 و همچنین از بین مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به ترتیب مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و سپس مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشترین اثر را داشتند. منظور از مسئولیت‌پذیری این است که فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد. 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 دربر می‌گیرد. 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 ارباب رجوعان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به نمایش خواهند گذاشت. با توجه به اینکه اسناد بالادستی در هر کشوری به عنوان یک راهنمای عملی برای حصول به اهداف نظام مورد استفاده قرار می‌گیرد، لذا 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 عدم توجه به ارزش‌های اجتماعی در اسناد بالادستی می‌تواند پیامدهای منفی را به دنبال داشته باشد که کمترین پیامد این عدم توجه، عدم لحاظ ارزش‌های اجتماعی در ارزش‌های خرد سازمانی می‌باشد. با توجه به این مطلب و نتایج بدست آمده از 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 به تنهایی و به صورت مستقیم و هم با میانجی‌گری صلاحیت‌های حرفه‌ای، 0/088 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، ارتقاء اخلاق حرفه‌ای سبب بالا رفتن صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود و از

طرف دیگر، صلاحیت‌های حرفه‌ای نیز به بهبود مسئولیت-پذیری 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 مسئولیت-پذیری اجتماعی آنان ارتقاء می‌یابد. داشتن اخلاق حرفه‌ای متناسب با شغل نیز می‌تواند زمینه ویژگی‌ها، دانش و نگرش مثبت بیشتر به شغل و در نتیجه ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی را فراهم نماید. بر این اساس، ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مورد نیاز کارکنان فدراسیون‌های ورزشی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر را در آنها به همراه خواهد داشت. به طور کلی اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت حرفه‌ای باعث افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی می‌شود. از این رو هرگونه بهبود در اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای کارکنان می‌تواند منجر به مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان شود و در نتیجه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی وظایف کاری و حرفه‌ای خود را به نحوه مطلوبی انجام می‌دهند. در واقع، زمانی که رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان با چاشنی صلاحیت حرفه‌ای، تجلی و نمود پیدا کند، تأثیر قابل ملاحظه‌ای 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 ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای آنها، زمینه افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در کارکنان فراهم نمایند. با توجه به تأیید ارتباط معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی، لازم است مدیران این فدراسیون‌ها به اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک اهرم توانمند در افزایش میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی نگریسته و از این متغیر بیشترین بهره‌برداری را در جهت افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان نمایند؛ چرا که اخلاق حرفه‌ای تا 65 درصد می‌تواند منجر به ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی

کارکنان در فدراسیون‌های ورزشی شود. همچنین، با استناد به بارهای عاملی بدست آمده در مدل تحقیق، لازم است در این راه بیشترین توجه مدیران فدراسیون‌ها به مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری قانونی و مسئولیت‌پذیری اقتصادی معطوف گردد که ضمن افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، به ارتقاء بیش از پیش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌ها کمک نمایند. با توجه به رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای در فدراسیون‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود مدیران این فدراسیون‌ها در جهت ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بر لزوم حفظ و تقویت اخلاقیات در محیط کاری اهتمام ورزند؛ چراکه اخلاق حرفه‌ای تا 31 درصد می‌تواند منجر به ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای در فدراسیون‌های ورزشی شود. همچنین با استناد به بارهای عاملی بدست‌آمده 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 گردد که ضمن افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، به ارتقاء بیشتر صلاحیت‌های حرفه‌ای در فدراسیون‌ها کمک نمایند. با توجه به تأیید رابطه معنادار بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی و اینکه صلاحیت‌های حرفه‌ای قادر است حدود 29 درصد از تغییرات در مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین نماید؛ 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 درنظر گرفته و اقدام به استخدام کارکنان نمایند. همچنین، با توجه به آثار مثبت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در جامعه است. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد 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 منجر به افزایش کارآیی و اثربخشی ورزش در کشور گردد.

منابع

1. Khosravizadeh, E., Hamidi, M., Yadolahi, J., Khabiri, M.. Developing strategies and determining strategic situation of NOC of Islamic Republic of Iran, Journal of Sports Management and Development. 2012: 1 (1):11-25. (in Persian)
2. Salehi Amiri, S R., Hajjani, E., Omidvar, A., Omidiani, S H., Khalili, M., Sasani, H., Khajehpour Khoei, B., Dawani, G H., Kalantar, S K. Organizational social responsibility, strategic research institute of expediency discernment assembly. Cultural and social research group. Research. 2008: 21: 9-89. (in Persian)
3. Aluchna, M. Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. Social Responsibility Journal, 2010: 6 (4), 611-626.
4. Haghghatian, M., Hashemianfar, A., Moradi, G. The survey of the effect of organizational socialization on social responsibility of employee's in Kermanshah Oil Company, Journal of Applied Sociology. 2013: 24(3): 71-96. (in Persian)
5. Shafei, R., Azizi, N. 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. 2013: 1 (4): 5-22. (in Persian)
6. Sanei, m. Performance-based needs assessment on the base of competencies criteria and extra role performance, Quarterly Journal of Management on Disciplinary Education, 2011: 15: 119-143. (in Persian)
7. Arizi, HR. Proposal of the plan, Industrial Development and Renovation Organization of Iran, 2005: Issue 67.
8. Sanchez J. C. University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of creation, published online in Springer Science+Business Medi, International Entrepreneurship and Management Journal, 2010: 7(2), 239-254.
9. Saghir, C. A 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, 2012. Detroit, Michigan.

10. Seibert K. W, Hall D. T, & Kram K. E. Strengthening the weak link in strategic executive development: integrating individual development and global business strategy. *Human Resource Management*, 1995: 34(4), 549-567.
11. Davis M. Code making: How software engineering became a profession. Chicago, IL: Center for the Study of Ethics in the Professions, 2009. Illinois Institute of Technology.
12. Ghasemzadeh, A., Maleki, S., Sharifi, L. The Mediating Role of Professional Ethics Regarding Intellectual capital, Organizational Learning and Knowledge Sharing, *Journal of Medical Education Development*, 2016: 9 (22): 76- 86. (in Persian)
13. Arasteh, H., Jahed, HA. Observing Ethics in Universities and Higher Education Centers: An alternative for improving behaviors, *Science Cultivation Journal*. 2011: 1(2): 31-40. (in Persian)
14. Moberg, D. J., Seabright, M. A. The development of moral imagination, *Business Ethics Quarterly*, 2000: 10 (4): 845-851.
15. Valentine S. Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay. *J Bus Res.* 2010: 63(8): 908-10.
16. Aguinis, H., Glavas, A. On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 2019: 45, 1057- 1086.
17. Babu, N., De Roeck, K., & Raineri, N. Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility. *Journal of Business Research*. 2019: 114: 376-384.
18. Chokprajakchat, S., & Sumretphol, N. Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 2017: 38(2), 129-135.
19. Fuchs M, Schalljo M. Western' professional ethics challenged by foreign acquisitions: German managers' patterns of interpretation surrounding Chinese and Indian investors. *Journal of homepage Geoforum*. 2016: 75(11): 20–28.
20. Andronache, G (GOGEANU). Performance in the profession of the Constantin Brancusi" University of Targu Jiu, 2015. Economy Series
21. Srisawat, P., Buppawong, N., & Wongwirat, Y. Model for development of professional competencies of physical education teacher in 21 st century in educational innovation and information technology. 2015:1-6.
22. Yıldız, E. Kangalgil, M. The examination of physical education teacher's professional competence and Ideas regarding their teaching method, *Pamukkale journal of sport sciences*, 2014: 5(1), 61-76.
23. National Intramural-Recreational Sports Association. Core competencies underpin NIRSA's professional development opportunities. 2014.
24. Kabiri, Z., Sabunchi, R., Aghaei, N. 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*, 2020: 6 (23): 121- 134. (in Persian)

25. Alaei, M., Mokhtari Dinani, M., Rezaei Pandari, A. Designing an interpretative structural model for factors influencing professional ethics in female national team coaches, *Ethics in science and technology*, 2020: 14 (2): 87-92. (in Persian)
26. Heydari, M., Razavi, M H., Amirnejad, S., Mohammadi, N. Identify barriers to developing of professional ethics for sports organization managers, *organizational behavior management in sport studies*. 2019: 6 (3): 23-35. (in Persian)
27. Honari, H. Designing a model for the physical education teachers' professional characteristics and competencies, *Organizational Behavior Management in Sports Studies*. 2018: 5 (3): 55-68. (in Persian)
28. Shabani, A. Study of social responsibility and professional ethics in sports organizations of Iran, *Journal of Social Research*. 2018: 10 (38): 46-66. (in Persian)
29. Aghaei, N., Saffari, M., Hosseini, F. Recognition of professional competence of physical education teachers with grounded theory approach, *Journal of Research in Sport Management & Motor Behavior*. 2018: 7 (14): 71 – 83. (in Persian)
30. Nazarian Madavani, A. An assessment of the determinants of legal competences of sport directors from the viewpoints of academic experts and sports managers, *Journal of sport management*. 2016: 8 (4): 567-588. (in Persian)
31. Salimi, M. Providing professional ethics development model for sport organizations, *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2017: 12 (1): 49-61. (in Persian)
32. Bovens, M. Two concepts of accountability: Accountability as a virtue & as a mechanism. *West European politics*, 2010: 33(5): 946-967.
33. Daft, R. *New Era of management*. Industrial management. 2009: 812.
34. Boxill J. *The ethics of competition, sportethics*. 2003. 1st ed. USA: Black Well Publisher.
35. Walker, K. A systematic review of the corporate reputation literature: Definition, measurement, and theory. *Corporate reputation review*, 2010: 12(4), 357-387.
36. Senobar, N., Heydarian, B. Determining and prioritizing effective factors that influence corporate social responsibility in Iran, *Journal of Economic and Development Sociology* 2013:1(1): 71-89. (in Persian)
37. Gunz HP, Gunz SP. *Professional ethics in formal organizations*. Book Series: *Research in the sociology of organizations*, 2006. Professional Service Firms.
38. Sobhani, Y., Honari, H., Shahlai, J., Ahmadi, A. The relationship between information technology and knowledge management in sports federations, *Journal of Sport Management*. 2013:5 (2): 55-73. (in Persian)
39. Eydi, H., Ramezani Nejad, R., Yousefi, B., Sajjadi, N., Malek Khalagh, E. 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*. 2012: 7(14): 15-30. (in Persian)
40. Nunnally J C. *Psychometric theory* (2nd ed). 1978. New York: McGraw Hill.
41. Cadozier V. *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. 2002. Texas: University of Texas.

42. Farzaneh, M., Poorkarimi, J., Ezati, M. Studying relationship between professional competencies and psychological empowerment of high school teachers in the county of Shirvan, *Journal of school and virtual learning*, 2015. 2 (8): 69-88.
43. Carrol .A. B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizon*, 1991: 34 (4): 39-48.
44. Sarmadi, M., Shalbaf, O. Professional ethics in total quality management, *Ethics in science and Technology*. 2007: 2 (3): 99-110. (in Persian)
45. RahmanSeresht, H., Rafiei, M., Koosha, M. Social responsibility; Extra-organizational ethics, *Tadbir Monthly*. 2009: 19 (204): 22-26. (in Persian)
46. Ghasemzadeh, A., Maleki, S., Habibi, H. The role of team identification and organizational identification on job performance and social responsibility, *Public Organization management*, 2014: 2(4): 89-105. (in Persian)
47. Hassani, M., Shahinmehr, B. Structural modeling of relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability, *Journal of ethics in science and technology*. 2015: 10(1): 27-37. (in Persian)
48. Karami, M., Qalavandi, H., Qalaei, A. The Relationship between professional ethics, ethical leadership and social responsibility of high schools in Kurdistan, *Journal of School Administration*. 2017: 5 (1): 93-112. (in Persian)
49. Mohammadi, M., Mazaheri, M. The study of the relationship between ethics in accounting and social responsibility in companies admitted to Tehran Stock Exchange, *Journal of Accounting and Management vision*. 2019: 2(7):1-19. (in Persian)
50. Land, F., Amjad, U., & Nolas, S. M. Accountability and ethics in knowledge management. In *knowledge management, organizational memory and transfer behavior: Global Approaches and Advancements*. 2009: 109-118). IGI Global.
51. Bond, J.W. Professional ethics and corporate social responsibility, *Process safety and environmental protection*, 2009: 87: 184- 190.
52. Jin, G. K., & Drozdenko, R. G. Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 2010: 92: 341–359.
53. Bavec Cene. Social responsibility and professional ethics in management: does it matter? *Social responsibility, professional ethics, and management. Proceedings of the 11th international conference*.Ankara, Turkey, 2010: 24–27 November.