

# ارتباط علی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه

## چکیده

بهره‌وری یکی از دغدغه‌های اصلی رهبران و مدیران در سازمان‌ها است. هدف از انجام پژوهش حاضر آزمون مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه بود. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل مسئولین، کارکنان، داوران و مربیان 14 فدراسیون منتخب المپیک کشور به تعداد کل 266 نفر بود. برای انتخاب نمونه مورد بررسی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید که در نهایت 190 پرسشنامه بدون نقص بازگردانده شد و تحلیل بر روی آن‌ها انجام پذیرفت. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه استاندارد بهره‌وری سازمانی کریمی شهابی و همکاران (2016)، پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (2003) و پرسشنامه محقق ساخته ارتباط پایدار ورزشی با جامعه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم افزار SPSS و نیز مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد. یافته‌ها نشان داد که مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه دارای برآزش مطلوب است. 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.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، جو سازمانی، بهره‌وری.

## مقدمه

در هزاره سوم، سازمان‌های ورزشی برای افزایش توان رقابتی خود، نیازمند بهره‌مندی از عوامل و ابزارهای مختلفی هستند تا بتوانند با استفاده از آن‌ها میزان دستیابی به اهداف و نتایج از پیش تعیین شده خود را تسهیل نمایند (حیرانی و موسوی، 2020). بهره‌وری<sup>1</sup> یکی از دغدغه‌های اصلی و اساسی سیاست‌گذاران، رهبران و مدیران راهبردیگرا، هم در سطح کلان

---

<sup>1</sup> Efficiency

جامعه و هم در سطح سازمان می‌باشند (اتکینز و مورفی<sup>1</sup>، 2019). بهره‌وری مهمترین هدفی است که سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها تلاش می‌کنند تا آن را توسعه دهند (رضایی، 2017). در واقع بهره‌وری سازمانی، درجه نزدیکی یک سازمان به هدف‌های تعیین شده را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر اندازه‌ای است که یک سازمان به اهدافش تحقق می‌بخشد (میتال و همکاران<sup>2</sup>، 2019 و پیفر و همکاران<sup>3</sup>، 2019). به جرأت می‌توان گفت که در بررسی و پیگیری بهره‌وری در سازمان‌ها، دغدغه بیشتر بر عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری بوده است که فدراسیون‌های ورزشی کشور نیز به عنوان سازمان‌های اجرایی از این قاعده مستثنی نیستند. یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان‌ها، پیاده‌سازی و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای<sup>4</sup> در آن سازمان می‌باشد (فهیم‌دوبین و همکاران، 2020). اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای، مشخص نماید. از طرفی دومین پشتوانه سلامت اداری در سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای است (رضایی، 2017). در این راستا مکوئندی و نامور (2019) در پژوهشی دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به‌صورت مستقیم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معنی‌داری داشته است. همچنین اسمعیل‌پور و همکاران (2019) در پژوهشی دریافتند که بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ابوطاهر و گومز<sup>5</sup> (2018) نیز در مطالعه‌ای دریافتند که بین مدیریت اخلاق سازمانی و تعارض در سازمان و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهره‌وری و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. آدیبه و همکاران<sup>6</sup> (2015) در پژوهشی دریافتند که رابطه معنی‌داری بین اخلاق سازمانی و بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های نیجریه وجود دارد. آگیولا و همکاران<sup>7</sup> (2015) در پژوهشی نشان دادند که رابطه معنی‌داری 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 حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل 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 بر 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، می‌بایست به این مقوله توجه بیشتری داشته باشند.

- 
1. Atkins & Murphy
  2. Mittal et al.
  3. Pifer et al.
  4. Professional Ethics
  5. AbuTaher & Gomes
  6. Adeyeye
  7. Agboola

اخلاق حرفه‌ای می‌تواند منجر به شکل‌گیری ارتباطات پایدار با جامعه و در ادامه افزایش بهره‌وری سازمانی شود (مکوندی و نامور، 2019). توسعه روابط پایدار با جامعه نیز با دید مثبتی که در ذهن آحاد جامعه ایجاد می‌کند، می‌تواند زمینه بهره‌وری سازمان‌ها را بنیان بگذارد (شفیعی و همکاران، 2020). علاوه بر این، سازمان‌ها به دنبال افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه سربار و افزایش ارزش سهام خود می‌باشند (رینارتز و همکاران<sup>1</sup>، 2004، حسن قلی‌پور و حقیقی، 2012 و معیدفر، 2005). مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی عبارتند از صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانت‌داری، وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی. به تعبیری اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع حرفه، وظیفه و مسئولیت است (قرا ملکی، 2008). ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به جای صرف هدف به سمت و سوی دیگر منحرف کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر شگرفی بر نتایج سازمان و مجموعه داشته، بهره‌وری را افزایش می‌دهد (جوادی، 2013). 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 گردیده و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردند (بیک زاده و همکاران، 2012 و پاسبان و همکاران، 2020). 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 (مهربان و همکاران، 2020؛ مهربان پور، 2017؛ قلی‌پور و حقیقی، 2012؛ چن و مائو<sup>2</sup>، 2009؛ شفیعی و همکاران (2020) و رفیکی و همکاران<sup>3</sup>، 2019).

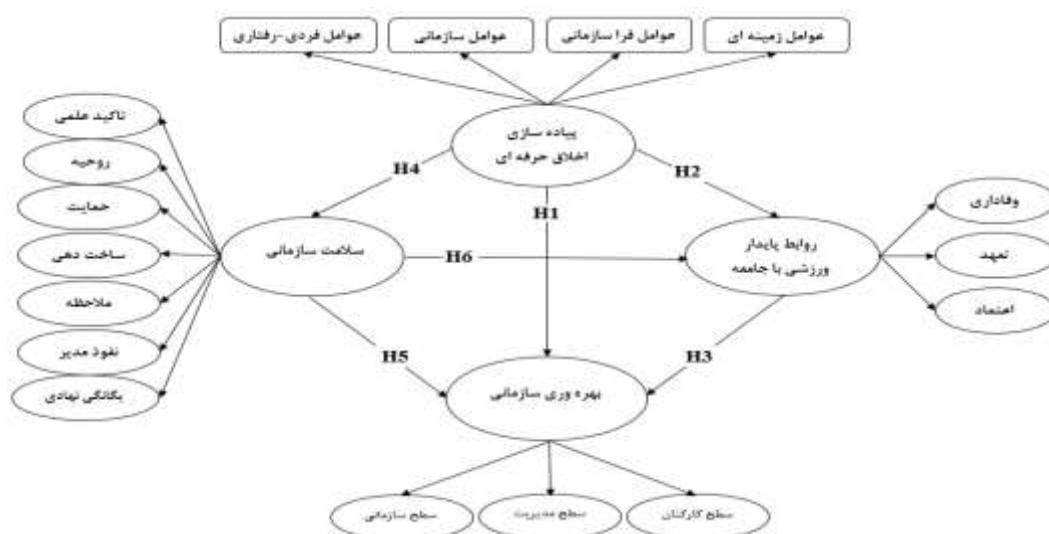
نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند منجر به توسعه سلامت سازمانی<sup>4</sup> و متعاقب آن توسعه بهره‌وری سازمانی گردد (پاسبان و همکاران، 2020؛ حسین‌پور و همکاران، 2020؛ ایران‌زاده و همکاران، 2013؛ رحمان سرشت و همکاران، 2017 و کلر و پرایس<sup>5</sup>، 2011). سازمان سالم، 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 و همکاران، 2020). نقش اخلاق در عملکرد، رفتار، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است؛ به همین دلیل امروزه بحث اخلاق یکی از مباحث مهم در تمام حوزه‌ها است (بیک‌زاده و همکاران، 2012).

- 
1. Reinartz
  2. Chen & Mau
  3. Rafiki
  4. Organizational Health
  5. Keller & Price

مطالعه ادبیات پژوهش نشان داد که توسعه سلامت سازمانی نیز می‌تواند بر توسعه روابط پایدار با جامعه<sup>1</sup> موثر واقع گردد (طهماسبی برجویی، 2020؛ اخلاقی و همکاران، 2018؛ حمیدی، 2014؛ جواد، 2013 و دلگشایی و همکاران، 2008). 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 به کارگیری دانش و هوشمندی بازار جهت ایجاد و حفظ سطحی از روابط با جامعه که بیشترین بازده را در دراز مدت داشته باشند و این می‌تواند از طریق ایجاد حس اعتماد در سازمان‌های دارای جو سالم ایجاد گردد (رحمت نژاد و صمدی، 2015).

مطالعه میانی نظری نشان داد که مبحث اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل، دارای اهمیت زیادی است؛ اما به نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دو چندان باشد؛ سازمان‌های ورزشی خصوصاً فدراسیون‌های ورزشی به عنوان یکی از مهمترین پایگاه‌های اجتماعی با مسأله اخلاق، دست به گریبان هستند. همچنین می‌توان گفت که امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به عنوان یک مبحث مهم در محافل مختلف مورد توجه است و به عنوان 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، 2019). با این حال این فدراسیون‌ها امروزه با چالشی جدی رو به رو هستند که به راحتی نمی‌توان از آن گذر نمود و این چالش کمرنگ شدن مقوله اخلاق در کلیه 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 نمایند. لذا با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و همچنین این موضوع که بازی‌گردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌هایی ورزشی نظیر فدراسیون‌ها می‌باشند؛ 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، بهروری و ارتباط پایدار با جامعه و در جهت تأیید و توسعه یافته‌های سایر محققان در جهت افزایش بهروری فدراسیون‌های ورزشی کشور، هدف از پژوهش حاضر آزمون مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهروری سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور با نقش میانجی سلامت سازمانی و روابط پایدار ورزشی با جامعه بود؛ لذا در پژوهش حاضر محققان تلاش داشته‌اند 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 یافته‌های در این زمینه، مدل ارتباط علی اخلاق حرفه‌ای در

فدراسیون‌های ورزشی را تدوین و آزمون نمایند تا با استفاده از نتایج آن مسئولین فدراسیون‌های ورزشی بتوانند در دستیابی به اهداف خود به صورت بهره‌ور عمل نمایند؛ در ادامه و در شکل 1 مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش نمایش داده شده است:



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی بین متغیرهای پژوهش است، این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. به طور مشخص بر مبنای ارائه الگوی پژوهش از مدل معادلات ساختاری بهره برده شده است. در مدل پژوهش، اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر مستقل، روابط پایدار و سلامت سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی و بهره‌وری سازمانی در نقش متغیر وابسته قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی مسئولین و کارکنان 14 فدراسیون منتخب ورزشی جمهوری اسلامی ایران (رئیس 1 نفر، هیات رئیسه 3 نفر، نایب رئیس بانوان و آقایان 2 نفر، دبیر 1 نفر، مسئولین و کارکنان عضو کمیته‌های تخصصی 5 نفر، مربیان تیم ملی بزرگسالان 2 نفر و داوران ممتاز و بین‌المللی هر رشته 5 نفر) به تعداد کل 266 نفر می‌باشند. مبنای انتخاب فدراسیون‌های منتخب بر اساس رشته‌های ورزشی پرتعداد در کشور بود برای انتخاب نمونه مورد بررسی از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای استفاده گردید. در نهایت 190 پرسشنامه به طور صحیح بازگردانده شد و تحلیل بر روی آن‌ها انجام پذیرفت. ابزار

اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌هایی است که بر اساس متغیرهای مورد بررسی به ترتیب پرسشنامه تعدیل شده 16 سوالی اخلاق حرفه‌ای صفری و همکاران (2019) در 4 مولفه (عوامل فردی رفتاری 4 سوال، زمینه‌ای 4 سوال، عوامل سازمانی 4 سوال و عوامل فراسازمانی 4 سوال)، پرسشنامه استاندارد 12 سوالی بهره‌وری سازمانی کریمی‌شهابی و همکاران (2016) با 3 مولفه (بهره‌وری سطح کارکنان 4 سوال، سطح مدیریت 4 سوال و سطح سازمانی 4 سوال)، پرسشنامه استاندارد 44 سوالی سلامت سازمانی (OHI) هوی<sup>1</sup> و همکاران (2003) با 7 مولفه (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، حمایت، روحیه و تأکید علمی) و پرسشنامه ترجمه و تعدیل شده 9 سوالی ارتباط پایدار ورزشی با جامعه برگرفته از مطالعات بارسولومه و هارویتز<sup>2</sup> (1991) با 3 مولفه (ایجاد وفاداری به رابطه 3 سوال، تعهد به رابطه 3 سوال و اعتماد به رابطه 3 سوال) با طیف 5 ارزشی لیکرت در نظر گرفته شده است. برای بررسی و سنجش پایایی طی فرایند پیش‌آزمون تعداد 35 پرسشنامه توزیع و مورد بررسی قرار گرفت که نشان دهنده پایایی مورد قبول بود و بالاتر از 0/7 گزارش شد. همچنین به منظور سنجش روایی گویه‌ها از سنجش بارهای عاملی استفاده گردید. بطور کلی در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی، رگرسیون همزمان) در نرم‌افزار SPSS و نیز مدل‌سازی معادلات ساختاری و ارزیابی مدل ساختاری پژوهش به کمک نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

در جدول 1 اطلاعات جمعیت شناختی نمونه تحت بررسی بیان شد.

جدول 1. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه کمی پژوهش

ویژگی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	30-40 سال	72	37/89
	41-50 سال	58	30/52
	51-60 سال	39	20/52
	60 سال به بالا	21	11/05
	<b>جمع کل</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
تحصیلات	کارشناسی	80	42/10
	کارشناسی ارشد	73	38/42
	دکتری	37	19/47
	<b>جمع کل</b>	<b>190</b>	<b>100</b>

1. Hoy

2. Bartholomew & Horowitz

5/26	10	رئیس	
16/31	31	هیئت رئیسه	
12/10	23	نائب رئیس	
5/78	11	دبیر	
26/31	50	مسئولان و کارکنان	سمت
12/63	24	مربیان	
21/57	41	داوران ممتاز	
<b>100</b>	<b>190</b>	<b>جمع کل</b>	

در این پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس که از مزیت‌هایی بالاتری نسبت به نرم افزارهای نسل اول برخوردار است، استفاده گردید. مدل سازی معادلات ساختاری با این نرم افزار نسل دوم در مقایسه با روش‌های نسل اول که کواریانس محور بودند، دارای مزیت‌هایی می‌باشند. مهمترین دلیل برتری این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیرنرمال می‌باشد که برخی پژوهش‌های گران با آن روبه‌رو هستند. یکی دیگر از دلایل این است که با 3 گویه و کمتر، نیز از متغیرها قابل اجرا می‌باشد 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 به عنوان متغیر مستقل (برونزا) وارد مدل تحقیق شد، متغیرهای روابط پایدار ورزشی با جامعه و سلامت سازمانی به عنوان متغیر درونزا و برونزا (میانجی) وارد مدل پژوهش شدند و متغیر بهره‌وری سازمانی به عنوان متغیر درونزا (وابسته) وارد مدل پژوهش شد که در ادامه به بررسی مدل و فرضیات پژوهش پرداخته شد.

#### ارزیابی مدل مسیری - ساختاری

برای آزمون مدل پژوهش، از مدلسازی مسیری - ساختاری استفاده شده است. این روش، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای پژوهش و سوالات پرسشنامه است. به عبارت دیگر مدلسازی مسیری - ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. به منظور 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، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

#### ارزیابی مدل اندازه‌گیری

در این بخش پایایی مدل با سه شاخص ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی ارزیابی شد. سپس روایی همگرا با استفاده از متوسط واریانس استخراج شده<sup>1</sup> تحلیل شد و روایی واگرا نیز به روش فورنل و لارکر بررسی شد.

**جدول 2.** بررسی شاخص های روایی و پایایی سازه پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	مجذور واریانس استخراج شده AVE
بهره‌وری سازمانی	0/783	0/812	0/571
روابط پایدار ورزشی با جامعه	0/724	0/761	0/639
سلامت سازمانی	0/793	0/837	0/553
پیااده‌سازی اخلاق حرفه‌ای	0/799	0/781	0/680

بر اساس نتایج آزمون در جدول بالا میزان آلفای کرونباخ بالاتر از 0/7 است که ثبات درونی بالای پرسشنامه را نشان می‌دهد. ضریب دیلون - گلد اشتاین یا پایایی ترکیبی (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌ها می‌باشد. این ملاک، معیار مدرن‌تری است که PLS برای ارزیابی پایایی مدل گزارش می‌دهد، که طی آن پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه می‌گردد که باید بیشتر از 0/7 باشد. مقادیر بدست آمده برای این شاخص‌ها نیز حاکی از پایایی قابل قبول مدل تحقیق حاضر می‌باشد. همچنین برای بررسی روایی همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقادیر بالای 0/4 در این بخش قابل قبول است. طبق نتایج آزمون مدل در جدول بالا، روایی همگرای مدل اندازه‌گیری قابل قبول بود.

جدول زیر نیز نتایج روایی واگرا بر اساس روش فورنل - لارکر<sup>2</sup> را نشان می‌دهد و با توجه به بزرگتر بودن جذر متوسط واریانس استخراج شده متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر، روایی واگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

**جدول 3.** نتایج آزمون فورنل - لارکر

متغیر	بهره‌وری سازمانی	روابط پایدار ورزشی با جامعه	سلامت سازمانی	پیااده‌سازی اخلاق حرفه‌ای
بهره‌وری سازمانی	0/872			

1. Average Variance extract (AVE)
2. Fornell & Larcker



	0/836	0/442	روابط پایدار ورزشی با جامعه
	0/794	0/544	سلامت سازمانی
0/758	0/585	0/399	پیادهسازی اخلاق حرفه‌ای

#### 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 درونزا می‌باشد. مقادیر  $R^2$  برابر 0/18 و 0/52 در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب ضعیف و قابل توجه توصیف می‌شود. بر اساس نتایج در جدول زیر، ضریب تعیین برای تمام متغیرهای درونزا مقدار قابل قبول است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول 4. ضریب تعیین متغیرهای درونزای پژوهش

متغیرهای درونزای تحقیق	بهره‌وری سازمانی	روابط پایدار ورزشی با جامعه	سلامت سازمانی
ضریب تعیین (R Square)	0/497	0/406	0/442

در مورد ضریب مسیر که معادل بتای استاندارد شده در رگرسیون است، مقادیر کمتر از 0/3 ضعیف، بین 0/3 تا 0/6 متوسط و از 0/6 به بالا خوب تفسیر می‌شود. معنی‌داری ضریب مسیر به روش BT و بوسیله بررسی شاخص t مشخص می‌شود، به طوری که مقادیر t بالاتر از 1/96 معنی‌دار در نظر گرفته می‌شود.

جدول 5. ضرایب مسیر مدل ساختاری و اثر کل متغیرها

تفسیر	t-value	ضریب اثر استاندارد	مسیر
تأثیر بسیار ضعیف	2/021	0/122	پیادهسازی اخلاق حرفه‌ای به روابط پایدار ورزشی
تأثیر بالا	18/968	0/586	پیادهسازی اخلاق حرفه‌ای به سلامت سازمانی
تأثیر متوسط	7/077	0/351	پیادهسازی اخلاق حرفه‌ای به بهره‌وری سازمانی
تأثیر بالا	8/232	0/473	سلامت سازمانی به روابط پایدار ورزشی
تأثیر ضعیف	3/798	0/233	سلامت سازمانی به بهره‌وری سازمانی
تأثیر بسیار ضعیف	2/917	0/175	روابط پایدار ورزشی با جامعه به بهره‌وری سازمانی

همانطور که از نتایج جدول 5 استنباط می‌شود، تمامی مسیرها معنادار هستند، ولی شدت و همپوشانی آن‌ها تفاوت دارد و مسیر پیاده‌سازی اخلاقی حرفه‌ای به سلامت سازمانی بیشترین ارتباط و تأثیر را دارد و مسیر سلامت سازمانی به روابط پایدار ورزشی نیز تأثیر بالایی وجود 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.

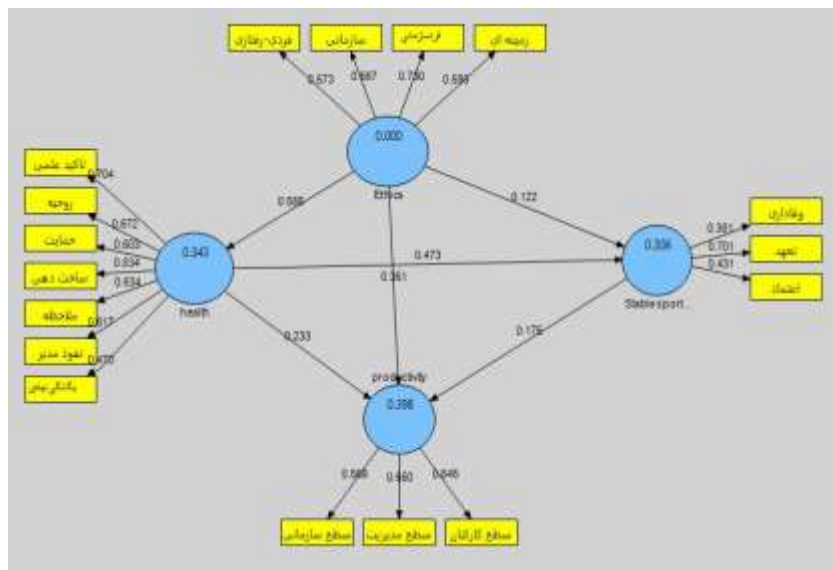
### برآزش کلی مدل

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

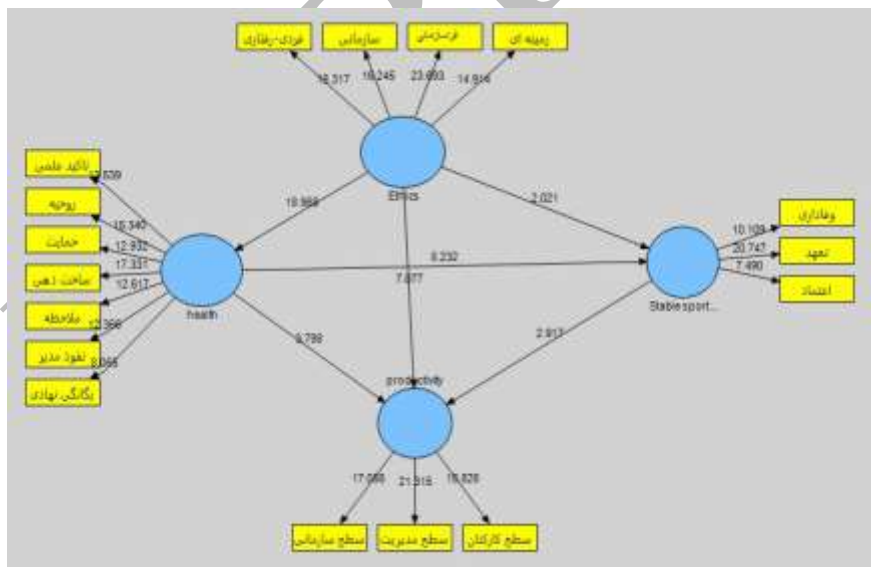
جدول 6. برآورد پارامترهای مدل ساختاری

متغیر	شاخص اشتراکی	شاخص افزونگی
بهره‌وری سازمانی	0/69	0/16
روابط پایدار ورزشی با جامعه	0/83	0/15
سلامت سازمانی	0/76	—
پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای	0/69	0/11

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



شکل 2. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل 3. مدل پژوهش در حالت شاخص تی

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش و آنچه که از نتایج مدل استنباط می‌شود، علی‌رغم معنی‌دار بودن مسیر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با روابط پایدار ورزشی با جامعه، این ارتباط با ضریب استاندارد 0/122، ارتباط بسیار ضعیفی به شما می‌رود. تحقیقات مختلفی همانند مهربان و همکاران (2020)، مهربان‌پور (2017)، قلی‌پور و حقیقی (2012)، رفیکی و همکاران (2019) و چن و مائو (2009) 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. مهربان‌پور (2017) در پژوهش خود به این موضوع اشاره داشت که اخلاق حرفه‌ای باعث افزایش تعهد، اعتماد، وفاداری و رضایتمندی به سازمان می‌شود و همچنین منجر به ارتقاء کیفیت رابطه مشتری با سازمان می‌شود. همچنین چن و مائو<sup>1</sup> (2009) نشان دادند رعایت اخلاق در سازمان تأثیر مثبتی بر اعتماد مشتری به سازمان دارد و وفاداری ارتباطی او به سازمان را به همراه دارد. همانطور که پژوهش‌های مختلف به آن اشاره داشتند، پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در هر سازمانی، شکل‌گیری روابط پایدار با آن سازمان را به همراه داشته است اما این مورد در فدراسیون‌های ورزشی کم‌رنگ است. آنچه که 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 نتوانستند به آن بپردازند و نتیجه آن فاصله گرفتن با جامعه بوده است. فدراسیون‌های ورزشی کشور باید با بهره‌گیری سازمان از مدیران متخصص، مجرب و اخلاق محور، حمایت اخلاقی و حقوقی کافی مدیران از پرسنل و کارکنان سازمان، افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان و مدیران پیرامون اخلاق حرفه‌ای و معیارهای آن و فهم صحیح نسبت به آن‌ها، تشخیص رفتار مناسب با مشتریان و ارباب رجوع 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 یک ارتباط قوی و پایدار تبدیل کند و به دنبال آن بهره‌وری سازمانی را به همراه خواهد داشت؛ چنانکه شفيعی و همکاران (2020) در پژوهشی دریافته‌اند که با استقرار مدیریت ارتباط با مشتری الکترونیکی می‌توان روابط پایدار با مشتری و بهره‌وری شرکت را توسعه داد.

در ادامه نتایج پژوهش مشخص شد که پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای ارتباط قوی و تأثیر بالایی (با ضریب استاندارد 0/586) بر روی سلامت سازمانی دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های پاسبان و همکاران (2020)، حسین‌پور و همکاران (2020)، قلاوندی و احمدیان (2017)، میرکمالی و حاج‌خزیمه (2017)، امیریان‌زاده و محمدپور (2016) و ایابوکی و همکاران (2018) همسو است. 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 به‌سزایی 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 و یا پایین بودن سلامت سازمانی، ریشه و اساس بسیاری گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و ائتلاف منابع مالی و غیرمالی است (شیروانی و اسمعیلی، 2019؛ مسعودی‌نژاد، 2011). 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 تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌نمایند. بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد از جمله مهمترین آثار اخلاق حرفه‌ای است (ایویکلی و همکاران، 2018). 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 قانون طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی بر اساس آن می‌تواند، زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد (میرکمالی و حاج خزیمه، 2017). امیریان‌زاده و محمدپور (2016) 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. مسلماً 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 به نظر می‌رسد در فدراسیون‌های ورزشی کشور، افراد سازمانی به این اصول پایبند هستند؛ به طوری که فرد در سازمان پاسخگو است 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 به عهده 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 مورد بررسی قرار گرفت که نشان از تأثیر متوسط و رو به بالای پیاده‌سازی اخلاق (با ضریب استاندارد 0/351) بر روی بهره‌وری سازمانی داشت. مکوندی و نامور (2019)، عزیزی‌نژاد (2019)، جمال‌الدینی و پرار (2015)، امینی و همکاران (2015)، ابوظاهر و گومز (2018)، آدیه و همکاران (2015) و آگبولا و همکاران (2015) 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 ارباب رجوع 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 (2019) در پژوهشی دریافته‌اند که متغیر اخلاق حرفه‌ای به‌صورت مستقیم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معنی‌داری داشته است. همچنین ابوطاهر و گومز<sup>1</sup> (2018) نیز در مطالعه‌ای دریافته‌اند که بین مدیریت اخلاق و تعارض در سازمان و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهره‌وری و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. آدیبه و همکاران<sup>2</sup> (2015) در پژوهشی دیگر دریافته‌اند که رابطه معنی‌داری بین معیارهای اخلاقی و بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های نیجریه وجود دارد. آگبولا و همکاران<sup>3</sup> (2015) نیز در پژوهشی نشان دادند که رابطه معنی‌داری 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 به دنبال خواهد داشت.

طبق نتایج پژوهش و مدل استخراج شده در پژوهش حاضر مشخص شد که سلامت سازمانی تأثیر بالایی (با ضریب استاندارد 0/473) بر روی روابط پایدار ورزشی فدراسیون‌ها با جامعه دارد. نتایج پژوهش‌های طهماسبی برجوانی (2020)، اخلاقی و همکاران (2018) و حمیدی (2014) بر این نتایج صحه گذاشته و آن را تأیید می‌کند. در این خصوص طهماسبی برجوانی (2020) در پژوهشی دریافته‌اند که سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی ارتباطات سازمان دارد. همچنین اخلاقی و همکاران (2018) در تحقیقی دریافته‌اند که نیت اخلاقی مثبت در سازمان‌های با جو سالم می‌تواند بر تعهد سازمانی و ارتباط با مشتری تأثیر مثبت بگذارد. حمیدی (2014) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که سلامت سازمانی بر ارتباطات مدنی یک از مولفه‌های رفتار شهروندی اثرگذار است. بنابراین با توجه به موارد فوق، نیاز هست به سلامت سازمانی که یکی از عوامل موثر بر توسعه ارتباطات پایدار با جامعه است، توجه نمود. سلامت سازمانی، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. لذا کسب شناخت نسبت به آستانه و میزان سلامت اداری و گسترده‌گی ابعاد آن، موضوعی است که می‌تواند منجر به شناخت علمی و مبارزه جدی و عمیق با ریشه‌ها، مصادیق و مظاهر فساد اداری و تلاش همه جانبه برای صیانت و ارتقای سلامت

- 
1. AbuTaher & Gomes
  2. Adeyeye
  3. Agboola

سازمان به ویژه در نظامی منبعث از ارزش‌های اسلامی شود که در ادامه می‌تواند اعتماد عمومی در برقراری ارتباط با سازمان را بهبود دهد. امروزه، سازمان‌ها به ویژه 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 تشکیل دهنده 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، 2019؛ کیانی و همکاران، 2017).

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مولفه سلامت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران تأثیر ضعیفی (با ضریب استاندارد 0/233) بر روی بهره‌وری سازمانی دارد. طبق این نتایج مشخص شد که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد ولی این ارتباط در فدراسیون‌های ورزشی کشور ارتباط ضعیفی است. رحمانی سرشت و همکاران (2017)، ایران‌زاده و همکاران (2013) و کلر و پرایس (2011) نیز در تحقیقات خود به رابطه و تأثیر سلامت سازمانی با بهره‌وری سازمانی اشاره داشتند. ایران‌زاده و همکاران (2013) در پژوهشی دریافته‌اند که بین مولفه‌های سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد. همچنین رحمانی سرشت و همکاران (2017) در پژوهشی دریافته‌اند سلامت سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و خلاقیت نیز بر بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی را نشان می‌دهد. به علاوه 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<sup>1</sup> (2011) نیز در تحقیقی نقش سلامت سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی را تأیید نمودند. 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 نمایند، 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 نمایند 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 شده و بهره‌وری شغلی ایشان نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین می‌توان چنین عنوان نمود که اگر هر یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی نظیر یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، 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 یافته و به دنبال آن مسیر فدراسیون‌ها در رسیدن به اهداف راهبردی خود، هموارتر خواهد شد.

در نهایت آخرین مسیری که مورد بررسی قرار گرفت نشان از تأثیر بسیار ضعیف روابط پایدار ورزشی (با ضریب استاندارد 0/175) بر روی بهره‌وری سازمانی بود. علی‌رغم اینکه داشتن روابط پایدار ورزشی با جامعه و بهره‌گیری از نظرات و پیشنهادات 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 رفته و در کل جامعه تسری یابد تا بهره‌وری سازمانی را به همراه داشته باشد.

با عنایت به نتایج پژوهش و مباحثی که مطرح گردید، در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان بیان کرد که بین پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی کشور رابطه خوبی برقرار است و در این بین مولفه 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 نهایتاً به ارائه خدمات بهتر و بهره‌وری بالاتر بیانجامد. فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند با بهره‌گیری از مدیران متخصص، مجرب و اخلاق‌محور، برقراری رابطه و اعتماد دو طرفه با کارکنان، آگاه‌سازی کارکنان پیرامون 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 اساتید و مربیان آموزش دهنده 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 ارباب رجوع و احترام کامل در برخورد با آنها توسط کارکنان و مدیران سازمان و دارا بودن ظرفیت لازم در برخورد با انتقادات، ارتقاء توانایی لازم پیرامون پاسخگویی یا اصلاح رفتار در مدیران و کارکنان سازمان، تقویت ارزش‌های محوری به منظور انجام درست کارها در فدراسیون‌ها، ایجاد زمینه‌های مناسب جهت 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 تعیین‌شده خود با قدرت و اطمینان بالا حرکت کنند و زمینه تحقق اهداف فراهم شود.



## References

1. Abolhassan, F., Rezaeemanesh, B. (2005). Administrative Ethics: A journey to the past and present: Management studies in Iran.
2. Abu Taher, Md., Gomes, Kamol. (2018). Exploring the Relationship between Conflict Management Style and Organizational Performance: An Empirical Study in the Organizations of Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. 18(4), pp 36-52 Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/326989578>.
3. Adeyeye, J. O, Adeniji, A. A., Osinbanjo, A.O., Oludayo, O.A. (2015). Effects of Workplace Ethics on Employees and Organizational Productivity in Nigeria. *International Conference on African Development Issues (CU-ICADI)*. Retrieved from: [eprints.covenantuniversity.edu.ng/5317/1/Paper%2037.pdf](http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/5317/1/Paper%2037.pdf)
4. Agboola, Gbenga Mayowa., Epetimehin, Oluwagbenga Samuel., Akinyele, Samuel Taiwo., Ashipaoloye, Francis Kayode. (2015). Organizational Ethics and Employee Level of Productivity in Nigerian Private Universities. *European Journal of Business and Management*. 7(28), pp 125-134. Retrieved from: [citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.734.9382](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.734.9382).
5. Akhlaqi, T. Alizadeh Sani, M. Mowqar, M. (2017) The effect of organizational commitment and customer relationship on employee ethics: The mediating role of neutralization techniques. *Human resource management research*. 8 (2): 38-19. (Persian).
6. Amirianzadeh, M., Mohamadpoor, H. (2017). The Relationship Professional Ethies and Organizational Health with Effectiveness Staffs in Fars Central Education and Training Organization. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(3), 7-120. (Persian).
7. Atkins, L., & Murphy, L. (2019). Panel: Peer-Based Faculty Evaluation v. Student Evaluation of Teaching. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*, 58.
8. Azizinezhad, B. (2018). Analyzing the Relationships between Work Ethics, Productivity and Creativity. *Ethics in science and Technology*. 13 (3):79-84. (Persian).

9. Bartholomew, K. & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
10. 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.
11. Chen, M. F., & Mau, L. H. (2009). The Impacts of Ethical Sales Behavior on Customer Loyalty in the life Insurance Industry. *The Service Industries Journal*, 29(1), 59-74.
12. Delgoshaei B, Tofighi S, Kermani B. (2009). The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *Horizon Med Sci*. 14 (4) :60-68. (Persian).
13. Erfanikhah, M (2014). Investigating the relationship between observing the components of professional ethics and administrative health in the organization (Case study: cultural and religious centers in Qom province). Master Thesis, Faculty of Management, University of Tehran. (Persian).
14. Fahim Devin, H., Qahramanlou, F., Fahim Devin, A., Asadollahi, E. (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* 9(1): 9-18. (Persian).
15. Gharamaleki, AF. (2008). *Corporate ethics*. Tehran: Saramad. 4<sup>th</sup> ed: 128.
16. 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. (Persian).
17. Hosseinpour, F. Rasooli, 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): 34-15. (Persian).
18. Hoy, W. Woolfolk, A. (2003). Teacher Sense of Efficacy and Organizational Health of School. *The Elementary Scholl Journal*; 34(93):30-42.
19. 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): 1713-1724.
20. Iranzadeh, S. Zemestani, G. Pakdel B. Babaei, S. (2013). Investigating the relationship between organizational health and productivity of

employees working in Islamic Azad University, Tabriz Branch. *Productivity Management Quarterly (Beyond Management)*. 7 (24): 34-51. (Persian).

21. Javad, A. (2013). External factors affecting commercializing research results. *J Res Plan High Edu*;19(1):45-68.
22. Karimi Shahabi, A., Meamar zadeh, G., Alavany, S., Modeari, M. (2016). Designing productivity model for governmental Organizations in Iran. *The Journal of Productivity Management*, 10(2(37)), 7-28. (Persian).
23. Kayani, NA., Nabavinejad, G., Ahmadi Shoots, K. (2008). Personality characteristics and professional ethics counselors and psychologists. *Thought Behav Clin Psychol*;2(8):78-90.
24. Keller, S., & Price, C. (2011), *Organizational Health: The Ultimate Competitive Advantage*. *McKinsey Quarterly*, 1-13.
25. Kiani, M., Shabanibahar, G., Erfani, N. (2017). The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the Ministry of Sport and Youth islamic republic of iran. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(3), 95-107. (Persian).
26. 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. (Persian).
27. Mirkamali, S.M. Haj Khazimeh, M. (2017). Explaining organizational health based on the role of components of professional ethics of teachers in public boys' primary schools in Tehran. *Journal of New Approach in Educational Management*, 8 (29), 231-262. (Persian).
28. 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.
29. Moedfar, S. (2005). Work ethic and its influencing factors in public office. *J Soc Welfare*;6(23):321-40.
30. Ng S, David M E, Dagger T S. (2011). Generating positive word-of-mouth in theservice experience *Managing Service Quality*; 21(2):51-133.
31. Pasban, S. Zahedbabolan, A. Moinikia, M. (2020). The effect of professional ethics on organizational health of education staff in Ardabil province, 8th National Conference on Sustainable Development in

Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran. (Persian).

32. 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.
33. Qalavandi, H. Ahmadian, 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. (Persian).
34. Rafiki, A., Hidayat, S. & Al Abdul Razzaq, D. (2019). CRM and organizational performance, *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 187-205.
35. 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. (Persian).
36. 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. (Persian).
37. 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), P.p: 293-305.
38. Rezaei, A. (2016). Investigating the Relationship between Professional Ethics and Human Resources Productivity in the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Khuzestan Province. *Maritime Transport Industry Quarterly*. 3 (2): 65-61. (Persian).
39. safari davallu, M., fahim davin, H., Peymanizad, H., keshtidar, M. (2019). Identifying and explaining the factors affecting the development of ethics in academic sport. *Research on Educational Sport*. (Persian).
40. Sagheb Esmaeelpour 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. *jrehab*. 20 (1):52-63. (Persian).
41. Salimi, M. (2017). Providing Professional Ethics Development Model for Sport Organizations . *Ethics in science and Technology*. 12 (1) :49-61. (Persian).

42. Shafiee, M., seify, M., Yazdi, A. (2020). Antecedents and Consequences of Implementing Electronic Customer Relationship Management in Small and Medium Enterprises. *New Marketing Research Journal*, 10(1), 129-146. (Persian).
43. Shajie, R., Heydari, R., Shajie, K., Asadollahi, E., & amiri, S. M. (2022). Analysis of immoral behaviors of Iranian Premier League players. *Research on Educational Sport*, 9(25), 167-194. (Persian).
44. Shirvani, T. Esmaeili, M. (2019). Investigating the mediating role of organizational health in the 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. (Persian).

## **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**

### **Abstract**

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. 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. 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. 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.

**Keywords:** Human resource management, Organizational behavior, Professional ethics, Organizational atmosphere, Productivity.