



Research Paper

Roles of Ethical Climate and Perception of Organizational Politics in Organizational Trust and Affective Commitment of Staff of Ministry of Sport and Youth

Mehdi Yazdan-shenas¹ and Mostafa Aghaei²

1. Assistant Professor in Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
2. MSc in Insurance Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Received: 7 July 2020

Accepted: 27 December 2020

Extended Abstract

Summary

In this work, we aim to investigate the roles of ethical climate and perceived organizational politics in the employees' organizational trust and effective commitment in the Ministry of Sport and Youth. In this research work, the direct effects of the ethical organizational climate as well as their indirect effects on the employees' trust and effective commitment through perceptions of organizational politics are analyzed. The data is collected through the questionnaires consisting of the organizational ethical climate, effective commitment, organizational trust, and organizational politics. The research data is analyzed through the structural equation modeling. The findings show that the organizational ethical climate has a significant positive effect on the organizational trust and effective commitment, and it has a significant negative effect on the perception of the organizational politics. The findings also show that the perceived organizational politics have a negative and significant effect on the organizational trust and commitment. Also, the mediating role of the perceived organizational politics in the effects of the organizational ethical climate on the organizational trust and commitment is confirmed.

Introduction

Ethical issues are among the challenges that the organizations face today, and are expected to fully adhere to the ethical principles. However, the organizations are political entities, and therefore, some of the organization's political behaviors may not comply with the ethical principles and adversely affect the employees' attitudes and behaviors. In this regard, addressing the effects of the ethical climate on the employees' attitudes along with explaining the role of the employees' perception of the organizational politics may be helpful in describing and managing the work attitudes among the employees.

Methodology and Approach

This work was an applied and descriptive-correlation survey. The statistical population consisted of all of the employees of the Ministry of Sport and Youth, and 257 employees were

selected among them as the research sample for a convenient sampling. The data was collected through the questionnaires. The validity of the research tool was confirmed through the confirmatory factor analysis. Also, the reliability of the research questionnaires was confirmed using the Cronbach coefficients.

Results and Conclusions

The findings showed that the organizational ethical climate had significant positive effects on the organizational trust ($\beta = 0.49$) and effective commitment ($\beta = 0.57$), and had a significant negative effect on the perception of organizational politics ($\beta = -0.66$). The findings also showed a negative and significant effect of the perceived organizational politics on the organizational trust ($\beta = -0.7$) and commitment ($\beta = -0.33$). Finally, the mediating role of the perceived organizational politics was confirmed. The results obtained showed that a positive organizational ethical climate could reduce the negative effects of the organizational politics and increase the employees' trust and commitment.

Keywords: Employees' Perception, Ethics, Organizational Trust, Political Behavior, Work Attitudes.

To cite this article:

Yazdanshenas, M., & Aghaei, M. (2021). Roles of Ethical Climate and Perception of Organizational Politics in Organizational Trust and Affective Commitment of Staff of Ministry of Sport and Youth. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(1), 105-122.

Corresponding Author: **Mehdi Yazdanshenas**

E-mail: yazdanshenas@atu.ac.ir



نقش جو اخلاقی و ادراک از سیاست‌های سازمانی در اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

مهدی یزدان‌شناس^۱ و مصطفی آقائی^۲

۱. استادیار مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۲. کارشناسی ارشد مدیریت بیمه، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۷

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش جو اخلاقی و ادراک از سیاست‌های سازمانی در اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان بود. **روش‌شناسی:** روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل، تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۸۰ نفر بود که تعداد ۲۵۷ نفر از آنها به روش در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جو اخلاقی سازمانی (ویکتور و کولن، ۱۹۸۸)، اعتماد سازمانی (الونن و همکاران، ۲۰۰۸)، تعهد عاطفی (آلن و میر، ۱۹۹۰) و ادراک از سیاست‌های سازمانی (کاکمر و کارلسون، ۱۹۹۷) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد، جو اخلاقی بر اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی با ضرایب اثر ۰/۴۹ و ۰/۵۷ تاثیر مثبت و معنادار و روی ادراک از سیاست‌های سازمانی با ضریب اثر ۰/۶۶- تاثیر منفی و معناداری دارد. ادراک از سیاست‌های سازمانی نیز بر اعتماد و تعهد عاطفی با ضرایب اثر ۰/۷- و ۰/۳۳- تاثیر منفی و معناداری داشته و نقش میانجی ادراک از سیاست‌های سازمانی در تاثیرگذاری جو اخلاقی سازمان بر اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان تأیید شد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، جو اخلاقی مثبت در سازمان می‌تواند اثرات منفی سیاست‌های سازمانی را کاهش داده و منجر به افزایش اعتماد و تعهد کارکنان شود.

واژه‌های کلیدی: ادراک کارکنان، اعتماد سازمانی، اخلاقیات، رفتار سیاسی، نگرش‌های کاری.

مقدمه

توجه به مسائل اخلاقی یکی از چالش‌هایی است که سازمان‌های امروزی با آن مواجه هستند؛ چرا که جوامع داخلی و خارجی به شدت فعالیت‌های سازمان‌ها را زیر نظر دارند و از سازمان‌ها انتظار می‌رود که اصول اخلاقی را کاملاً رعایت کنند (بلیندا^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعات نشان داده‌اند، کارکنان سازمان‌هایی که به اصول اخلاقی پایبند هستند و تلاش می‌کنند تا یک جوّ اخلاقی^۲ را در سازمان ایجاد کنند، سطح بالاتری از رضایت شغلی (حسینی و بشیری، ۲۰۱۶)، کیفیت زندگی کاری (دهقان مرودستی و رسولی، ۲۰۱۵)، اعتماد سازمانی^۳ (ندکوفسکی^۴ و همکاران، ۲۰۱۷؛ رثوتر^۵، ۲۰۱۸) و تعهد عاطفی^۶ (لائو^۷ و همکاران، ۲۰۱۷؛ حسینی و بشیری، ۲۰۱۶؛ شیرازی و احمدی زهرانی، ۲۰۱۵) را تجربه می‌کنند و کارآیی بیشتری را در رفتارشان به نمایش می‌گذارند (لیونگ^۸، ۲۰۰۸)؛ همچنین، استرس و فرسودگی شغلی (بورقانی و همکاران، ۲۰۱۹) و میزان ترک خدمت کارکنان (منیر^۹ و همکاران، ۲۰۱۸) در این سازمان‌ها بسیار کمتر از دیگر سازمان‌ها است.

با این وجود، باید به این نکته توجه داشت که سازمان‌ها موجودیت‌های سیاسی هستند و قدرت و نفوذ در آنها نقش اساسی در شکل‌دهی روابط و رفتارهای میان کارکنان و سایر ذینفعان دارد (نیری و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، ممکن است برخی از سیاست‌های سازمان با اصول اخلاقی مطابقت نداشته باشد و یا از نظر کارکنان غیر اخلاقی ادراک شود که ممکن است بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان اثر سوء برجای گذارد (لیو و لیو^{۱۰}، ۲۰۱۸). به عنوان مثال، ممکن است زمانی که سیاست‌های سازمانی^{۱۱} با نظام ارزشی کارکنان در تضاد است، تعهد کارکنان به شکل منفی تحت تاثیر قرار گیرد (کاظمی و عریضی، ۲۰۱۲). کارکنانی که رفتارهای سیاسی زیادی را در سازمان ادراک می‌کنند، ممکن است، احساس تهدید کنند و در پاسخ، عملکردشان را در پایین‌ترین سطح نگه دارند (گاتسیز و کورتزی^{۱۲}، ۲۰۱۰).

برخی معتقدند، سیاست‌های سازمانی می‌تواند به عنوان یک ابزار تاثیرگذار برای ایجاد نفوذ و تغییر برای افزایش درآمد مورد استفاده قرار گیرد. برخی نیز معتقدند که سیاست‌های سازمانی ابزاری برای کسب قدرت و دستیابی به منافع شخصی است (دوبرین^{۱۳}، ۲۰۱۵). در ادبیات سیاست سازمانی دو دیدگاه متفاوت وجود دارد؛ دیدگاه اول، به سیاست‌های سازمانی به مثابه فعالیت‌ها و روش‌های نفوذ می‌نگرد و معتقد است، سیاست‌های سازمانی همان تاکتیک‌هایی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن منافع شخصی خود به کار می‌گیرند. در حالی که دیدگاه دوم، بیشتر به جنبه ادراکی و ذهنی سیاست‌های سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی را برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می‌گیرند (کریمی و همکاران، ۲۰۱۶). برخی از محققان معتقدند، ادراک از سیاست‌های سازمانی معیار مناسب‌تری برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان‌ها است؛ چرا که اولاً ادراک سیاست‌ها نسبت به رفتارهای واقعی راحت‌تر اندازه‌گیری می‌شود، ثانیاً، ادراک سیاست‌های سازمانی به طور واقعی با ادراک انجام‌دهندگان کار مرتبط است و در نتیجه، نمایانگر بهتری برای نگرش‌ها و تمایلات رفتاری کارکنان است و ثالثاً، ادراک سیاست‌های سازمانی نسبت به سیاست‌های

1. Belinda
2. Ethical Climate
3. Organizational Trust
4. Nedkovski
5. Reuter
6. Affective Commitment
7. Lau
8. Leung
9. Munir
10. Liu and Liu
11. Organizational Politics
12. Gotsis and Kortezi
13. Dobrin

واقعی تاثیر بیشتری بر طرز فکر و رفتارهای کارکنان دارد (ابراهیمی و مشبکی، ۲۰۱۴). این ادراک ماحصل تفسیر فرد از رفتارهای دیگران و رویدادهای سازمانی است که می‌تواند مثبت یا منفی باشد (فرانک و فورستل^۱، ۲۰۱۸). در آخرین تلاش‌ها برای مفهوم‌سازی ادراک از سیاست‌های سازمانی سه مؤلفه برای سیاست‌های سازمانی در نظر گرفته شده است که عبارتند از "رفتار سیاسی کلی"، شامل رفتار افرادی که به شیوه خویش خدمتی عمل می‌کنند تا نتایج مورد نظر خود را به دست آورند؛ "پیش رفتن برای موفق شدن"، شامل اجتناب از اقدام توسط افراد (مانند سکوت کردن) برای به‌دست آوردن پیامدهای موردنظر؛ و "خط‌مشی‌های پرداخت و ارتقاء" به این معنی که سازمان در وضع خط‌مشی‌های پرداخت و ارتقاء به طور سیاسی رفتار می‌کند (کریمی و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس تعریف کاکمر و کارلسون (۱۹۹۷)، سیاست‌های سازمانی عبارتند از تلاش بازیگران سازمانی برای نفوذ بر کسانی که می‌توانند منافع شخصی خود را از طریق آنها محقق سازند. از این رو توجه به عواملی که بتواند تاثیرات منفی این جهت‌گیری را به حداقل برساند، برای سازمان بسیار اهمیت دارد. یکی از این متغیرها جو اخلاقی است.

از نظر اسکپکر و هارتلین^۲ (۲۰۰۵)، در شرایطی که فضای سازمان به شدت سیاسی است، جو اخلاقی می‌تواند نقش خنثی‌کننده‌ای در تضعیف اثر رفتارهای سیاسی در سیستم تشویقی سازمان ایفاء کند. جو اخلاقی می‌تواند ادراکات کارکنان در خصوص سیاست‌ها، شیوه‌ها و رویه‌های اخلاقی در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (لائو و همکاران، ۲۰۱۷). گارسیا و سانز^۳ (۲۰۱۸) جو اخلاقی را به عنوان ادراک ثابت و معنادار اعضای سازمان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی موجود در سازمان تعریف کرده و بر این باورند که ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی از عوامل اصلی برای ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان می‌باشد (ایزدی و محمودیان، ۲۰۱۸). جو اخلاقی سازمانی منعکس‌کننده ادراکات مشترک کارکنان با در نظر گرفتن هنجارها، سیاست‌ها، فعالیت‌ها و رویه‌های سازمانی است (ندکوفسکی و همکاران، ۲۰۱۷). این سازه به عنوان ادراکات مشترک در مورد اینکه چه چیزی از نظر اخلاقی، رفتار صحیح است و اینکه چگونه باید با مسائل اخلاقی در سازمان برخورد کرد، تعریف شده است (ویکتور و کولن^۴، ۱۹۸۸). جو اخلاقی سازمانی به عنوان بخشی از جو سازمانی حاکم، توسط بنیان‌گذاران و رهبران اولیه سازمان شکل گرفته و بعد توسط اعضای سازمان به خصوص مدیران و رهبران، یعنی کسانی صلاح می‌شود که در مورد سیاست‌ها و قوانین سازمان تصمیم می‌گیرند. ضمن اینکه گرایش اخلاقی یک سازمان زیربنای قوانین، سیاست‌ها و رویه‌های عملیاتی سازمان را شکل می‌دهد (دیکسون^۵ و همکاران، ۲۰۰۱). در یک گونه‌شناسی نظری که توسط ویکتور و کولن در سال ۱۹۸۸ انجام شد، جو اخلاقی در دو بعد معیارهای اخلاقی و سطح تحلیل مورد بررسی قرار گرفته است. اولین بعد، نشان‌دهنده معیارهای اخلاقی مورد استفاده در تصمیم‌گیری‌ها است و بعد دوم، سطح تحلیل، یعنی گروهی را که به‌عنوان مرجع تصمیم‌های اخلاقی در نظر گرفته می‌شوند، نشان می‌دهد (لائو و همکاران، ۲۰۱۷). بر اساس فلسفه اخلاقی این معیارها در سه گروه خوددوستی یا خودخواهی، نوع‌دوستی یا خیرخواهی و وظیفه‌شناسی یا قانونمندی قرار می‌گیرند. سطح تحلیل نیز شامل سه سطح فردی (در نظر گرفتن منافع شخصی)، محلی (توجه به منافع سازمانی)، و جهانی (توجه به منافع فراتر از منافع فردی و سازمانی) است. ویکتور و کولن (۱۹۸۸) با در نظر گرفتن این معیارها، جو اخلاقی را در سه دسته تقسیم‌بندی کردند. چارچوب نظری ارائه شده توسط ویکتور و کولن، در مطالعات بعدی مورد بررسی قرار گرفت که پنج نوع جو اخلاقی را در سازمان مورد تأیید قرار داد که شامل ابعاد مراقبتی (همدلی با دیگران)، قواعد (مجموعه خط‌مشی‌ها و رویه‌های پذیرفته‌شده در سازمان)،

1. Franke and Foerstl
2. Schwepker and Hartline
3. Garcia and Sanz
4. Victor and Cullen
5. Dickson

قوانین و مقررات (مقررات رفتاری پذیرفته شده و قوانین حاکم به وسیله بدنه حرفه‌ای و نهاد اجتماعی بزرگتر)، استقلال (مجموعه باورهای روحی و اخلاقی شخصی) و بُعد ابزاری (اتکاء شدید به منافع شخصی) است (مارتین و کولن، ۲۰۰۶). از طرف دیگر، حاکمیت جوّ اخلاقی در سازمان می‌تواند اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (کندی و شوایتز، ۲۰۱۸). در مطالعات سازمانی، اعتماد به عنوان یک حالت روان‌شناختی در افراد تعریف شده است که بر اساس انتظارات مثبت آنها در خصوص نیت یا رفتارهای دیگران، به پذیرش موضع آسیب‌پذیر در مقابل آنها، تمایل نشان می‌دهند (بیک و جانگ، ۲۰۱۵). منظور از تمایل به آسیب‌پذیر بودن بیانگر این موضوع است که اعتماد با اعمال ریسک همراه است، به گونه‌ای که اشتیاق به طرف مقابل را پایین می‌آورد؛ چرا که اگر اقدامات با اطمینان کامل و بدون ریسک همراه باشد، نیازی به اعتماد نخواهد بود (مقیمی، ۲۰۱۵). در غالب پژوهش‌های انجام شده در خصوص اعتماد سازمانی، سه مؤلفه شامل اعتماد به همکاران، اعتماد به مدیریت و اعتماد به سازمان برای تبیین سازه اعتماد سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است (بسیت و دیوگل، ۲۰۱۸). تحلیل در سطح فردی نشان داده است که اعتماد افراد به مراجع مختلف از سطوح متفاوتی برخوردار است (فالمر و گلفند، ۲۰۱۲). به عنوان مثال، کارکنان ممکن است به همکاران اعتماد داشته باشند، در حالی که نسبت به سرپرست یا سازمان خود بی‌اعتماد هستند. وانها^۵ و همکاران (۲۰۱۱) با در نظر گرفتن جایگاه اعتماد در سلسله‌مراتب سازمانی بین اعتماد عمودی و اعتماد افقی تمایز قائل شده‌اند. اعتماد افقی به اعتماد فرد به همکارانش اشاره دارد، در حالی که اعتماد عمودی نشان‌دهنده اعتماد فرد نسبت به سرپرست و سازمان است. مطالب ذکر شده، نشان‌دهنده لزوم تفکیک سطوح اعتماد در سازمان است. با توجه به مطالب مذکور، اعتماد در سطح عمودی مورد نظر این پژوهش است. در مجموع می‌توان به این نتیجه رسید که اعتماد سازمانی نشان‌دهنده انتظارات مثبت کارکنان در مورد قابلیت‌ها و عدالت سازمان است (فالمر و گلفند، ۲۰۱۲). علاوه بر این، می‌توان از اعتماد به عنوان عنصر اساسی ارتباطات بین فردی و بین گروهی یاد کرد (ازگار و تکتاس، ۲۰۱۸). توجه به این نکته نیز ضروری است، مطالعات متعددی تأثیر مثبت اعتماد سازمانی بر متغیرهای رفتاری همچون قصد ماندن در سازمان (بسیت و دیوگل، ۲۰۱۸)، فرسودگی شغلی (ازگار و تکتاس، ۲۰۱۸)، تعهد سازمانی (کوکوگلو، ۲۰۱۹)، رضایت شغلی و استرس شغلی (گیونات^۶ و همکاران، ۲۰۱۵) را آشکار ساخته است.

تعهد سازمانی یکی دیگر از متغیرهای رفتاری است که به نظر می‌رسد تحت تأثیر جوّ اخلاقی سازمان قرار می‌گیرد. ارزش‌های اخلاقی نشانه مهمی برای تعهد سازمانی است (شیرازی و احمدی، ۲۰۱۵). تعهد سازمانی به وابستگی روان‌شناختی افراد به سازمان اشاره دارد (وانگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). از نظر مفهومی، تعهد سازمانی حداقل به وسیله سه مؤلفه تعریف می‌شود: باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛ تمایل و انگیزه در بکار بستن تلاش قابل ملاحظه به نمایندگی از سازمان؛ و تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان (مقیمی، ۲۰۱۵). بر اساس مدل تعهد سازمانی آلن و مییر^{۱۱} (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی از سه جزء تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تشکیل می‌شود. تعهد عاطفی به معنی احساس تعلق مثبت نسبت به سازمان است، تعهد مستمر زمانی اتفاق می‌افتد که از نظر کارمند ترک کردن سازمان، برایش هزینه‌های بالایی در پی خواهد داشت و

1. Martin and Cullen
2. Kennedy and Schweitzer
3. Baek and Jung
4. Basit and Duygulu
5. Vanhala
6. Fulmer and Gelfand
7. Ozgur and Tektas
8. Kocoglu
9. Guinot
10. Wang
11. Allen and Meyer

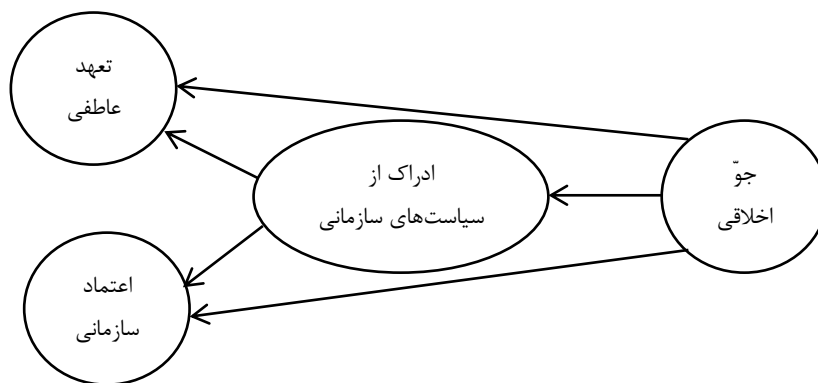
تعهد هنجاری یک احساس مسئولیت اخلاقی برای همراهی با سازمان است (اسرارالحق^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). در پژوهش حاضر تنها به بررسی بعد عاطفی تعهد پرداخته شده است؛ زیرا با وجود اینکه تعهد عاطفی و تعهد هنجاری از نظر مفهومی با هم متفاوت هستند، مطالعات تجربی همبستگی شدیدی را بین آنها نشان داده است (لائو و همکاران، ۲۰۱۷)؛ همچنین، نتایج برخی مطالعات حاکی از آن است که تفاوتی بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود ندارد (سولینجر^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این، پژوهش‌های پیشین همبستگی شدیدی را بین تعهد عاطفی و نتایج مرتبط به افراد و سازمان نشان داده‌اند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۷). از آنجایی که تعهد عاطفی یک پاسخ متداول به محیط کاری مثبت است، می‌توان انتظار داشت که جو اخلاقی تأثیر مطلوبی بر تعهد عاطفی داشته باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معنی‌داری با کاهش غیبت، عملکرد، رفتار شهروندی سازمانی، و ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی دارد (اسرارالحق و همکاران، ۲۰۱۷).

درباره اثرات جو اخلاقی در سازمان پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. برای مثال، تهرانی نشاط و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود استدلال کردند، جو اخلاقی بر بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای پرسناران تأثیر مثبتی دارد. رحیمی و بهارلویی (۲۰۱۹) تأثیر جو اخلاقی و رفتار اخلاقی را بر اعتماد در کار تیمی تأیید نمودند. زینلی و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان دادند، جو اخلاقی می‌تواند باعث کاهش رفتارهای انحرافی در کارکنان شود. هالدورای^۳ و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه‌ای که روی کارکنان هتل‌ها در هندوستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی تأثیر مثبتی بر کاهش رفتارهای مخرب کارکنان دارد. تنگ^۴ و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند جو کاری اخلاقی تأثیر مثبتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. مالکی و لاسک^۵ (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند، جو اخلاقی تأثیر مثبتی بر احساس معنادار بودن کار نزد کارکنان دارد. اگر چه مطالعات متعددی در خصوص تأثیر مثبت جو اخلاقی سازمانی بر متغیرهای سازمانی انجام شده است، اما نقش ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی به عنوان یکی از عوامل اصلی در ایجاد جو اخلاقی در سازمان نادیده گرفته شده است. به خصوص که نتایج برخی از پژوهش‌ها تأثیر منفی سیاست‌های سازمانی ادراک شده بر عملکرد و متغیرهای رفتاری مثبت کارکنان از جمله خود کارآمدی و دلبستگی شغلی (کریمی و همکاران، ۲۰۱۶) اعتماد (نیری و همکاران، ۲۰۱۹) و تعهد عاطفی (لائو و همکاران، ۲۰۱۷) را آشکار ساخته است.

با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین و همچنین، تعاریف مبهم و برداشت‌های متفاوت و متضاد از متغیر سیاست‌های سازمانی، ضرورت درک و آگاهی از نقش سیاست‌های سازمانی در رابطه بین جو اخلاقی سازمان، اعتماد و تعهد عاطفی احساس می‌شود. ضمن اینکه پژوهش‌هایی که مکانیسم‌های اثرگذاری جو اخلاقی بر نگرش‌های شغلی کارکنان را بررسی کرده باشند، بسیار محدود هستند. در پژوهش حاضر سعی شده است، این مکانیسم بر اساس ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی و تأثیری که روی اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان به عنوان نگرش‌های مهم شغلی تحلیل و تبیین شود. وزارت ورزش و جوانان نیز به عنوان متولی اصلی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در ورزش کشور نیازمند کارکنان متعهدی است که در یک جو سازمانی اخلاق‌مدار، عاری از رفتارهای سیاسی مخرب و مبتنی بر اعتماد به فعالیت بپردازند. علاوه بر ضرورت ارتقاء اعتماد و تعهد کارکنان، به دلیل ماهیت دولتی وزارت ورزش و جوانان و امکان شکل‌گیری گسترده رفتارهای سیاسی در این سازمان، شناخت راهکارهایی علمی برای بهبود اعتماد و تعهد کارکنان و نیز کاهش اثرات منفی رفتارهای سیاسی احساس می‌شود. ارتباطات و تعاملات متعدد و گسترده وزارت ورزش و جوانان با ذینفعان مختلفی همچون دولت، بخش خصوصی، ورزشکاران، کارکنان وزارتخانه، عامه مردم

1. Asrar-ul-Haq
2. Solinger
3. Haldorai
4. Teng
5. Mulki and Lassk

و سایر ذینفعان در کنار اثرات پیچیده و پویای محیط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی باعث می‌شود، مدیران این وزارتخانه در معرض خواسته‌های متفاوت و گاه متضادی قرار گیرند. در چنین وضعیتی، پاسخ مدیران به این خواسته‌ها احتمال برداشت سیاسی کاری را نزد کارکنان افزایش می‌دهد. علاوه بر این، حجم رو به گسترش فعالیت‌های ورزشی و فرهنگی وزارتخانه ورزش و جوانان و تنوع این فعالیت‌ها که در دو دسته اصلی امور مربوط به حوزه ورزش و امور مربوط به حوزه جوانان طبقه‌بندی شده‌اند و هر کدام زیرمجموعه‌های مختلفی داشته و گاه با یکدیگر همپوشانی و گاهی تفاوت اساسی دارند، باعث می‌شود، ضرورت وجود نیروی انسانی برخوردار از نگرش‌های شغلی و سازمانی مثبت و مفید برای این وزارتخانه اهمیت فراوانی داشته باشد؛ چرا که نگرش‌های کاری کارکنان در نهایت می‌تواند تا حد زیادی تعیین کننده رفتارهای کاری آنها و در نتیجه عملکرد کلی سازمان باشد (برنرت، ۲۰۲۰). وجود جو سازمانی اخلاق محور و برخورداری از نظام‌های مدیریتی و عملکردی عاری از رفتارهای سیاسی منفی می‌تواند برای وزارت ورزش و جوانان در مواجهه اثربخش با این پیچیدگی‌ها بسیار راهگشا باشد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در شناخت پیامدهای رفتارهای سیاسی در سازمان و همچنین اثرات جو اخلاقی در اعتماد کارکنان به مدیران و نیز تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سازمان مفید باشد. ضمن اینکه یافته‌های این پژوهش در ارائه راهکارهای مبتنی بر جو اخلاقی به منظور کاهش اثرات منفی ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی و رفتارهای سیاسی در سازمان برای مدیران وزارت ورزش و جوانان راهگشا خواهد بود؛ همچنین بررسی و تحلیل روابط یکپارچه و همزمان متغیرهای مذکور می‌تواند در شناخت پیچیدگی‌های این متغیرها موثرتر از بررسی روابط مجزای آنها باشد. به همین جهت، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوالات است که ادراک از سیاست‌های سازمانی در رابطه بین جو اخلاقی سازمان و اعتماد و تعهد عاطفی چه نقش و چه تأثیری دارد؟ در این راستا مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل (۱) تنظیم می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع هدف، کاربردی و از نوع روش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل، کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان شامل ۷۸۰ نفر بود که در تحلیل عاملی تاییدی و مدلیابی معادلات ساختاری، حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ نمونه به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شود. البته بطور کلی حداقل ۲۰۰ نمونه توصیه شده است (حبیبی، ۲۰۱۸). با توجه

به پیش‌بینی عدم بازگشت کامل پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۷۰ پرسشنامه توزیع گردید و پس از مراجعات حضوری محققین، تعداد ۲۵۷ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری شد؛ همچنین، نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام شد. برای سنجش جوّ اخلاقی از پرسشنامه جوّ اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه در قالب نه گویه ابعاد مختلف جوّ اخلاقی کار شامل مراقبت، استقلال، کدهای اخلاقی و قواعد را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش تعهد عاطفی از پرسشنامه تعهد عاطفی آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده شد. در این پرسشنامه از یک بعد و پنج گویه برای سنجش تعهد عاطفی استفاده شده است. برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه اعتماد سازمانی الون و همکاران^۱ (۲۰۰۸) استفاده شد که این پرسشنامه در قالب یک بعد و پنج گویه اعتماد سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش ادراک از سیاست‌های سازمانی از پرسشنامه سیاست‌های سازمانی کاکمر و کارلسون (۱۹۹۷) استفاده شد که شامل یک بعد و پنج گویه است. تمامی سوالات بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شدند. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید پنج نفر از اساتید مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی رسیده است و پایایی آنها در یک پژوهش مقدماتی روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه پژوهش و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌های جوّ اخلاقی، تعهد عاطفی، اعتماد سازمانی و ادراک از سیاست‌های سازمانی ۰/۹۴، ۰/۷۸، ۰/۸۹ و ۰/۹۳ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد؛ همچنین، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و برای تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها، نرم‌افزار اسپاس و برای تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۵۷ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد مطالعه قرار گرفتند. از لحاظ جنسیت، ۱۸۴ نفر (۷۱/۶ درصد) از آنان مرد و ۷۳ نفر (۲۸/۴ درصد) زن بودند. بر حسب تحصیلات، ۷۵ نفر (۲۹/۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، ۱۴۸ نفر (۵۷/۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۲۸ نفر (۱۰/۹ درصد) دارای مدرک کاردانی و ۶ نفر (۲/۳ درصد) دیپلم و زیر دیپلم بودند.

نرمال بودن توزیع داده‌ها یکی از پیش‌فرض‌های بکارگیری روش‌های آماری چند متغیره است که قبل از هر چیز باید از آن اطمینان حاصل شود. در این پژوهش به منظور بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها به صورت تک‌متغیره ضرایب چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج بدست آمده در جدول ۱ ارائه شده است. به زعم باین^۲ (۲۰۱۰) اگر قدر مطلق چولگی متغیرها کمتر از ۳ و قدر مطلق کشیدگی متغیرها کمتر از ۷ باشد، داده‌های پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند؛ همچنین، فرض نرمال بودن چندمتغیره با استفاده از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۳ بررسی شد. ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا برای مدل ۲/۵۵ بدست آمد و نسبت بحرانی آن نیز ۲/۳۹۷ محاسبه شد. با توجه به اینکه نسبت بحرانی به دست آمده که از طریق تقسیم شاخص‌های کشیدگی بر خطای معیار برای همه متغیرها به دست آمد، کمتر از ۲/۵۸ بود؛ بنابراین فرض نرمال بودن چند متغیره داده‌ها تأیید می‌شود.

1. Ellonen
2. Byrne
3. Mardia

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
جو اخلاقی	۳/۷۶	۱/۴۴۵	-۱/۲۹	-۰/۱۳۲
تعهد عاطفی	۳/۲۴	۱/۰۹۱	۱/۴۳	۳/۰۲
اعتماد سازمانی	۴/۳۳	۱/۰۲۲	۱/۰۳	۰/۶۰۳
سیاست‌های سازمانی	۲/۶۸	۱/۰۸۳	-۱/۱۳	-۰/۲۳۱

بررسی عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین مدل پژوهش یکی دیگر از پیش‌فرض‌های استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری است که برای این منظور معمولاً از شاخص عامل تورم واریانس^۱ (VIF) و پارامتر تحمل^۲ استفاده می‌شود. مقادیر بالاتر از ۱۰ برای شاخص عامل تورم واریانس نشان‌دهنده وضعیت بحرانی هم‌خطی و مقادیر کمتر از ۱۰ بیانگر وضعیت مطلوب و حد قابل قبول هم‌خطی است. پارامتر تحمل نیز می‌تواند مقادیر بین صفر و یک را اختیار کند که هرچه به سمت یک بیشتر تمایل داشته باشد، بیانگر وضعیت مطلوب و حد پایین هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین مدل است. نتایج بررسی این دو شاخص در جدول ۲ ارائه شده است که بیانگر عدم وجود هم‌خطی چندگانه است.

جدول ۲. برآورد شاخص‌های هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل

متغیر	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
جو اخلاقی	۰/۵۳	۲/۸۹
سیاست‌های سازمانی	۰/۶۸	۱/۵۵

در جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول ۳، بین اکثر متغیرها رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. توصیف همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	جو اخلاقی	تعهد عاطفی	اعتماد سازمانی	سیاست‌های سازمانی
جو اخلاقی	۱			
تعهد عاطفی	۰/۳۵۷**	۱		
اعتماد سازمانی	۰/۴۳۱**	۰/۵۹۳**	۱	
سیاست‌های سازمانی	-۰/۲۵۸**	۰/۳۶۲**	-۰/۴۸۲**	۱

** در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است

به منظور بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از میانگین واریانس استخراجی، شاخص پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج بدست آمده در جدول ۴ نشان داده شده است.

۱. Variance Inflation Factor

۲. Tolerance Factor

جدول ۴. روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری مدل پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی
جو اخلاقی	۰/۹۴	۰/۶۹	۰/۸۳
تعهد عاطفی	۰/۷۸	۰/۵۷	۰/۸۶
اعتماد سازمانی	۰/۸۹	۰/۵۵	۰/۸۱
سیاست‌های سازمانی	۰/۹۳	۰/۶۴	۰/۸۸

با توجه به اطلاعات جدول ۴، میانگین واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده روایی همگرایی سازه‌های مدل است و پایایی ترکیبی متغیرها نیز بیشتر از ۰/۸ است که نشان‌دهنده پایایی ساختاری سازه‌های پژوهش است. علاوه بر این، بر اساس روش فورنل و لارکر و به منظور تایید روایی واگرا، جذر مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر یک از متغیرها بایستی از مقدار همبستگی میان آن متغیر با سایر متغیرهای مدل بیشتر باشد. با توجه به جدول ۵ مشخص می‌شود که برای همه متغیرهای پژوهش مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی از میزان همبستگی آن با سایر متغیرها بیشتر است که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی نشان داده شده‌اند؛ بنابراین، روایی واگرا نیز تایید می‌شود.

جدول ۵. روایی واگرا به روش فورنل-لارکر

متغیر	جو اخلاقی	تعهد عاطفی	اعتماد	سیاست‌های سازمانی
جو اخلاقی	۰/۸۳			
تعهد عاطفی	۰/۳۵۷	۰/۷۵۴		
اعتماد	۰/۴۳۱	۰/۵۹۳	۰/۷۴۱	
سیاست‌های سازمانی	-۰/۲۵۸	۰/۳۶۲	-۰/۴۸۲	۰/۸

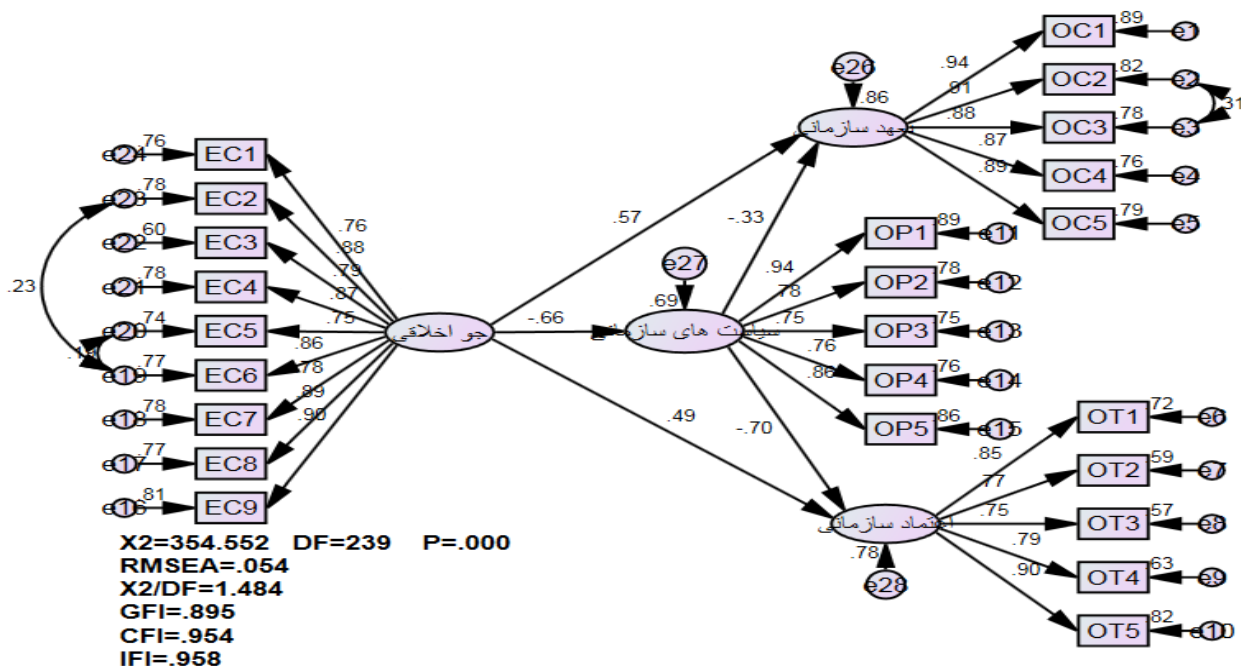
شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است. بر اساس نتایج جدول، شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار دارند و برازش مناسب مدل پژوهش را نشان می‌دهند. بدین معنی که داده‌های حاصل از پژوهش، مدل نظری پژوهش را حمایت و تأیید می‌کنند. البته صرفاً شاخص نیکویی برازش به میزان بسیار اندکی و به اندازه ۰/۰۰۵ پایین‌تر از حد مناسب به دست آمده است. به علاوه مقدار GFI به شدت تحت تاثیر تعداد پارامترهای مدل است و با افزایش تعداد پارامترها مقدار GFI افزایش می‌یابد. حساسیت بالای این شاخص به تعداد پارامترها در سال‌های اخیر کاربرد این شاخص را کمتر نموده است تا جایی که برخی محققان توصیه نموده‌اند که از این شاخص استفاده نشود (مارش^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). به طور کلی اگر اکثر شاخص‌ها برازش خوبی را نشان دهند، اطمینان کافی درباره برازش مدل وجود خواهد داشت (اسکرایبر^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

شاخص‌های برازش	حد مناسب	مقدار شاخص	نتیجه
CMIN/DF	بین ۱ و ۳	۱/۴۸۴	مطلوب
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۹۵	نسبتاً مطلوب
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	مطلوب
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	مطلوب
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	مطلوب
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۵۴	مطلوب

1. Marsh
2. Schreiber

شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش را در حالت استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش

یافته‌های حاصل از آزمون مدل پژوهش (شکل ۲) نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ بوده و در سطح قابل قبولی قرار دارند؛ همچنین، مقادیر ضرایب رگرسیونی و ضرایب تعیین برای روابط مستقیم در جدول ۷ ارائه شده است.

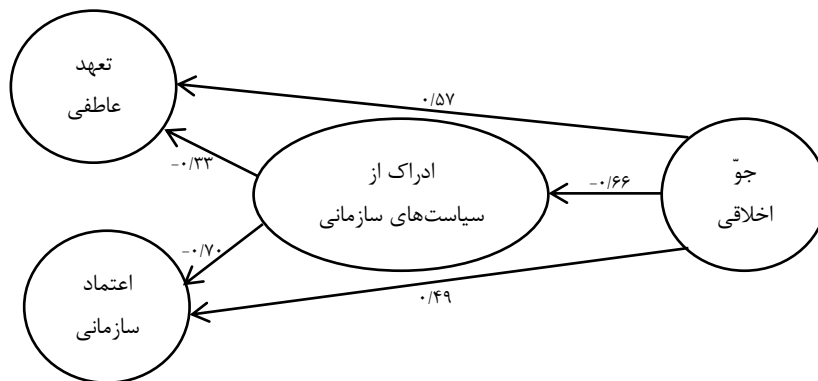
جدول ۷. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	اثر کل		اثر غیرمستقیم		اثر مستقیم	مسیر
	t	β	t	β	t	
تأیید	-	-	-	-۰/۶۶	-۷/۶۴۴	$OP^1 \leftarrow EC^2$
تأیید	-	-	-	-۰/۳۳	-۳/۱۳۵	$OC^3 \leftarrow OP$
تأیید	-	-	-	-۰/۷۰	-۶/۲۱۳	$OT^4 \leftarrow OP$
تأیید	-	-	-	۰/۵۷	۲/۹۸۹	$OC \leftarrow EC$
تأیید	-	-	-	۰/۴۹	۳/۲۴۱	$OT \leftarrow EC$
تأیید	۳/۶۴۴	۰/۲۲	۱/۹۸۳	۰/۵۷	۲/۹۸۹	$OC \leftarrow OP \leftarrow EC$
تأیید	۵/۷۶۶	۰/۴۶	۲/۹۶۳	۰/۴۹	۳/۲۴۱	$OT \leftarrow OP \leftarrow EC$

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۷ و شکل ۲ می‌توان گفت که جو اخلاقی بر ادراک از سیاست‌های سازمانی (۰/۰۰۱) ،
 با ضریب تأثیر ($t=-۷/۶۴۴$, $Sig = ۰/۰۰۱$) با ضریب تأثیر ($\beta=-۰/۶۶$) و ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تعهد عاطفی ($t=-۳/۱۳۵$, $Sig = ۰/۰۰۱$)
 ضریب تأثیر ($\beta=-۰/۳۳$) و بر اعتماد سازمانی ($t=-۶/۲۱۳$, $Sig = ۰/۰۰۱$) با ضریب تأثیر ($\beta=-۰/۷۰$) تأثیر مستقیم منفی و

1. Organizational Politics
2. Ethical Climate
3. Affective Commitment
4. Organizational Trust

معنی‌داری دارند؛ همچنین، نتایج نشان می‌دهد که جو اخلاقی بر تعهد عاطفی ($t=۲/۹۸۹$, $Sig = ۰/۰۰۱$) با ضریب تأثیر ($\beta=۰/۵۷$) و بر اعتماد سازمانی ($t=۳/۲۴۱$, $Sig = ۰/۰۰۱$) با ضریب تأثیر ($\beta=۰/۴۹$) تأثیر مستقیم مثبت و معنی‌داری دارد. مقادیر ضریب تعیین برای متغیر سیاست‌های سازمانی برابر $۰/۶۹$ ، برای متغیر تعهد عاطفی برابر $۰/۸۶$ و برای اعتماد سازمانی برابر $۰/۷۸$ به دست آمد که مقادیر قوی محسوب می‌شوند؛ همچنین، نقش میانجی سیاست‌های سازمانی در رابطه بین جو اخلاقی و اعتماد و تعهد عاطفی با بهره‌گیری از آزمون سوبل و استفاده از فرمول $Z\ value = \frac{t_a \cdot t_b}{\sqrt{t_a^2 + t_b^2}}$ محاسبه شد. نتایج بدست آمده تأثیر غیر مستقیم جو اخلاقی بر اعتماد سازمانی از طریق ادراک از سیاست‌های سازمانی ($t=۴/۸۲$, $Sig = ۰/۰۰۱$) با ضریب تأثیر ($\beta=۰/۴۶$) را تأیید کرد. با توجه به نتایج جدول ۶، تأثیر غیر مستقیم جو اخلاقی بر تعهد عاطفی از طریق ادراک از سیاست‌های سازمانی ($t=۲/۹۱۲$, $Sig = ۰/۰۰۱$) با ضریب تأثیر ($\beta=۰/۲۳$) تأیید می‌شود. شکل ۳ مدل آزمون شده نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل آزمون شده نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سیاست‌های سازمانی ادراک شده در رابطه بین جو اخلاقی سازمان و اعتماد و تعهد عاطفی بود. نتایج پژوهش نشان داد، جو اخلاقی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان و اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج بدست آمده با مطالعات حسنی و بشیری (۲۰۱۶)، شیرازی و احمدی زهرانی (۲۰۱۲)، لائو و همکاران (۲۰۱۷)، ندکوفسکی و همکاران (۲۰۱۷) و لیونگ (۲۰۰۸) مطابقت دارد. زمانی که کارکنان جو حاکم در سازمان را مطابق اصول حرفه‌ای و اخلاقی ادراک کنند، سطح اعتماد و تعهد آنها نسبت به سازمان افزایش می‌یابد. وجود یک جو اخلاقی که بر شفافیت، افشا، پاسخگویی و وضوح سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی تأکید داشته باشد می‌تواند از منافع افرادی که در سازمان از قدرت زیادی برخوردار نیستند حمایت کند. در صورتی که کارکنان وجود این جو اخلاقی را در سازمان احساس نمایند، احتمال ایجاد اختلاف بین اصول فردی کارکنان و انتظارات سازمان از آنها کاهش خواهد یافت و این وضعیت می‌تواند منجر به شکل‌گیری نگرش‌های کاری مثبت در کارکنان همچون تعهد عاطفی و اعتماد شود؛ همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد، جو اخلاقی سازمان بر ادراک از رفتارهای سیاسی در سازمان تأثیر منفی دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات لائو و همکاران (۲۰۱۷) و لیونگ (۲۰۰۸) مطابقت دارد. اگر کارکنان جو اخلاقی سازمان را در سطح بالایی ادراک کنند، آنگاه رفتارهای سیاسی را در سطح پایینی ادراک خواهند کرد. البته در این پژوهش جنبه مخرب رفتارهای سیاسی مورد نظر بوده است.

با توجه به یافته‌های پژوهش، ادراک از رفتارهای سیاسی بر اعتماد کارکنان و تعهد عاطفی آنها تاثیر منفی دارد که با نتایج پژوهش نیّری و همکاران (۲۰۱۹)، لائو و همکاران (۲۰۱۷) و پون (۲۰۰۴) مطابقت دارد. بر اساس این نتایج می‌توان بیان کرد که رفتارهای سیاسی در فرایندها و رویه‌های سازمان موجب کاهش اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان می‌شود؛ بنابراین می‌توان چنین استدلال کرد که پیروی از فرایندها و رویه‌های سازمانی به دور از جانبداری و رفتارهای سیاسی منفی می‌تواند پیامدهای نگرشی مطلوبی برای کارکنان و سازمان در پی داشته باشد.

براساس یافته‌ها و مباحث پژوهش حاضر می‌توان به این نتیجه رسید که ادراکات کارکنان از جوّ اخلاقی سازمان می‌تواند بر ادراکات آنها از سیاست‌های سازمانی تاثیرگذار باشد. زمانی که در یک سازمان، جوّ اخلاقی حاکم است، کارکنان به عنوان افرادی در نظر گرفته می‌شوند که کار و تلاش آنها مورد احترام قرار گرفته و ارزشمند تلقی می‌شود. این رعایت احترام اثر خود را در برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان به روشنی نشان خواهد داد؛ بنابراین می‌توان گفت، وجود جوّ اخلاقی در سازمان می‌تواند سازوکاری برای بررسی و توجه بیشتر بر تنظیم و اجرای سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی فراهم سازد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد، جوّ اخلاقی سازمان می‌تواند از طریق تاثیر بر ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی و سیاست‌های سازمانی بر تعهد عاطفی و اعتماد کارکنان موثر باشد. این یافته با نتایج پژوهش لائو و همکاران (۲۰۱۷) و لیو و لیو (۲۰۱۸) همراستا است. البته لائو و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند، ادراک کارکنان از سیاسی‌کاری در نظام پاداش سازمان به شکل جزئی رابطه جوّ اخلاقی و تعهد عاطفی را میانجی‌گری می‌کند و استدلال کردند، این نقش میانجی جزئی در اثر ویژگی‌های خاص فرهنگی سازمان‌های مورد مطالعه آنها حاصل شده است. جوّ اخلاقی سازمان می‌تواند باعث کاهش ادراک کارکنان از سیاسی‌کاری در تنظیم و اجرای سیاست‌های سازمان شود. زمانی که سیاست‌های سازمانی تحت تاثیر رفتارهای مخرب سیاسی باشند و به خوبی تنظیم و اجرا نشوند، پیامدهای مخربی همچون کاهش سطح اعتماد و تعهد را به همراه خواهند داشت. در چنین سازمانی کارکنان برای افزایش تاثیرگذاری و تامین منافع خود، زمان زیادی را صرف تنظیم و بکارگیری تاکتیک‌های غیرمرتبط با کار خواهند کرد. کارکنانی که جوّ اخلاقی سازمان را در سطح مطلوبی ادراک می‌کنند، انتظار دارند که اخلاق در تمامی رویه‌ها و فرایندهای سازمانی رعایت گردد. به عبارتی دیگر، این کارکنان انتظار دارند که قوانین و مقررات سازمانی به دور از جانبداری و یکسان اعمال گردد. اگر دیدگاه‌های سیاسی در انجام فعالیت‌های سازمانی دخیل باشد، به ویژه زمانی که سیستم‌های قانونی و اجرایی در سطح مطلوبی قرار نداشته باشند، تعهد و اعتماد کارکنان نسبت به سازمان کاهش می‌یابد. جوّ اخلاقی نه تنها بر نگرش‌های کارکنان موثر است بلکه بر ادراک آنها از سیاست‌های سازمانی نیز تاثیرگذار است.

به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود، از طریق آموزش کارکنان درباره اصول اخلاقی به ویژه اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای، و نیز ایجاد شفافیت در سیاست‌ها و رویه‌های سازمان و نیز ایجاد مکانیسم‌های موثر بازخور و پاسخ به شکایات کارکنان، زمینه ارتقاء جوّ اخلاقی و کاهش اثرات مخرب ادراک از رفتارهای سیاسی مخرب را فراهم سازند. چرا که این اقدامات از مهمترین اقدامات موثر در این زمینه محسوب می‌شوند. به مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان نیز توصیه می‌شود، معیار پایبندی به اصول و ارزش‌های اخلاقی را در انتخاب و انتصاب مدیران رده‌های مختلف وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های تابعه در نظر داشته باشند. براین اساس، مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با حاکم کردن جوّ اخلاقی در سازمان و شفاف‌سازی فرایندها و رویه‌های سازمان اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان را نسبت به سازمان افزایش دهند. برای ایجاد جوّ اخلاقی در سازمان، مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی را به شکل مکتوب و روشن، مشخص سازند. در این راستا، آموزش افرادی که به تدوین و اجرای این سیاست‌ها و رویه‌ها می‌پردازند، از اقدامات ضروری و اولیه خواهد بود. اگر چه مقدار میانگین به دست آمده در تحقیق حاضر برای متغیر جوّ اخلاقی در وزارت ورزش و جوانان بالاتر

از حد متوسط بود، اما همچنان تا رسیدن به حد ایده‌آل فاصله وجود دارد. مدیران وزارت و ورزش و جوانان می‌توانند نمونه‌ها و مصادیق مربوط به رفتارهای غیراخلاقی را به کارکنان اعلام نمایند و به‌طور واقعی رفتار عادلانه‌ای با کارکنان داشته باشند. این اقدامات می‌توانند باعث ارتقاء جو اخلاقی در سازمان شده و پیامدهای مثبتی مانند افزایش اعتماد و تعهد کارکنان را به همراه داشته باشد. همانطور که پیشتر اشاره شد، تنوع و تعدد فعالیت‌های وزارت ورزش و جوانان در حوزه امور مربوط به ورزش و امور مربوط به جوانان می‌تواند زمینه ادراک کارکنان از وجود رفتارهای سیاسی منفی را ایجاد نماید. تعریف دقیق و شفاف فرایندها و مستندسازی مستمر فرایندها، تسهیم اطلاعات مربوط به وزارتخانه و برنامه‌های آتی آن با کارکنان و همچنین مهیا ساختن شرایط لازم برای مشارکت بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها در سطوح مختلف می‌تواند در اصلاح ادراک کارکنان درباره نحوه مدیریت سازمان موثر باشد و در نهایت نگرش‌های کاری آنها را بهبود بخشد.

یافته مهمی که از مطالعه متغیرهای تحقیق حاضر در وزارت ورزش و جوانان به دست آمد این بود که در وزارت ورزش و جوانان، تعهد عاطفی بیشتر از اعتماد سازمانی تحت تاثیر جو اخلاقی قرار داشته و در مقابل، اعتماد سازمانی بیشتر از تعهد عاطفی در اثر وجود سیاست‌ها و رفتارهای سیاسی آسیب می‌بیند. مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با اجرای پیشنهادها مذکور تعهد عاطفی کارکنان و سطح اعتماد آنها را به سازمان افزایش دهند؛ بنابراین به عنوان یک نتیجه کلی می‌توان اظهار داشت، تقویت جو اخلاقی در سازمان می‌تواند ادراکات منفی کارکنان را از رفتارها و سیاست‌های سازمانی مخرب کاهش داده و این امر به نوبه خود می‌تواند موجبات بهبود اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان را فراهم سازد.

نکته‌ای که باید به آن توجه داشت این است که یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر مبتنی بر بررسی ادراک کارکنان از متغیرهای مورد مطالعه است و این ادراکات ممکن است با رفتارهای واقعی آنها متفاوت باشد. ضمن اینکه پژوهش حاضر به صورت مقطعی و در یک سازمان خاص انجام شده است و روش نمونه‌گیری نیز به شکل دردسترس بوده است که این امر می‌تواند تعمیم‌پذیری یافته‌ها را با محدودیت مواجه نماید. پژوهش‌های آتی می‌توانند با استفاده از روش‌های طولی یا کیفی و چند سطحی به بررسی مدل پژوهش حاضر بپردازند. ضمن اینکه بررسی تاثیر زیربخش‌های جو اخلاقی بر اعتماد و تعهد کارکنان و سایر نگرش‌های مهم کاری مانند التزام و عجزین‌شدگی شغلی می‌تواند نتایج سودمندی به همراه داشته باشد.

منابع

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 43-55.
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352-2363.
- Baek, Y. M., & Jung, C. S. (2015). Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? *The Social Science Journal*, 52(4), 481-489.
- Basit, G., & Duygulu, S. (2018). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*, 25(2), 163-169.
- Belinda, C. D., Westerman, J. W., & Bergman, S. M. (2018). Recruiting with ethics in an online era: Integrating corporate social responsibility with social media to predict organizational attractiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 101-117.

- Bernerth, J. B. (2020). You're offended, I'm offended! An empirical study of the proclivity to be offended and what it says about employees' attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 116, 314-323.
- Bourghani Farahani, S., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., & Hemmati, A. (2018). Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case study: Teachers of physical education in Tehran secondary schools). *Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(1), 43-51. **(Persian)**.
- Byrne, B. M., & Van de Vijver, F. J. (2010). Testing for measurement and structural equivalence in large-scale cross-cultural studies: Addressing the issue of nonequivalence. *International Journal of Testing*, 10(2), 107-132.
- Dehghanmarvdasti, S., & Rasouli, R. (2014). Role of workplace ethical climate on teachers' quality of work life. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 6(18), 76-99. **(Persian)**.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 197-217.
- Dubrin, A.G. (2014). *Political behaviors in organizations*, Translated by Afjah, S. A., Iranian Student Book Agency: Tehran. **(Persian)**.
- Ebrahili, A., & Moshabbaki, A. (2013). The impact of perception of organizational politics and perceived organizational support on employee's engagement in deviant work behaviors. *Journal of Public Organizations Management*, 2(2), 7-22. **(Persian)**.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
- Franke, H., & Foerstl, K. (2018). Fostering integrated research on organizational politics and conflict in teams: A cross-phenomenal review. *European Management Journal*, 36, 593-607.
- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2012). At what level (and in whom) we trust: Trust across multiple organizational levels. *Journal of Management*, 38(4), 1167-1230.
- Garcia, J. L. S., & Sanz, J. M. D. (2018). Climate change, ethics and sustainability: An innovative approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(2), 70-75.
- Gotsis, G. N., & Kortezi, Z. (2010). Ethical considerations in organizational politics: Expanding the perspective. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 497-517.
- Guinot, J., Chiva, R., & Roca-Puig, V. (2014). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: an empirical study. *Personnel Review*, 43(1), 96-115.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 11(5), 319-332.
- Hasani, M., & Bashiri, J. (2016). The relationship of ethical climate with positive and negative organizational outcomes. *Ethics in Science and Technology*, 10(4), 27-36. **(Persian)**.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Izadi, B., & Mahmoodian, A. (2018). The role of servant leadership in creating an ethical climate in sport organizations through the mediating organizational trust and justice. *Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(4), 61-70. **(Persian)**.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Karimi, B., Soltani, A., Nozohouri, R., & Mahmoudi, F. (2016). Relationship between perceived organizational politics with job self-efficacy. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 7(22), 82-93. **(Persian)**.
- Kazemi, M., & Arizi, H. (2012). Relationship between organizational commitment with employees'

- value system. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 3(7), 54-75. **(Persian)**.
- Kennedy, J. A., & Schweitzer, M. E. (2018). Building trust by tearing others down: When accusing others of unethical behavior engenders trust. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 149, 111-128.
- Kocoglu, I., Lynn, G. S., Dominick, P. G., Jung, Y., Aronson, Z., & Burke, P. (2018). Actions Speak Louder Than Words: How Trust and Commitment Enhance Team Action Listening. In *Academy of Management Proceedings*, 1, 157-173.
- Lau, P. Y. Y., Tong, J. L. T., Lien, B. Y. H., Hsu, Y. C., & Chong, C. L. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35, 20-26.
- Leung, A. S. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*, 79(1-2), 43-55.
- Liu, Y., & Liu, X. Y. (2018). Politics under abusive supervision: The role of Machiavellianism and guanxi. *European Management Journal*, 36(5), 649-659.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320-341.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Moghimi, S. M. (2015). *Fundamentals of organization and management*. Negah Danesh Publication: Tehran. **(Persian)**.
- Mulki, J., & Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46-56.
- Munir, Y., Ghafoor, M. M., & Rasli, A. M. (2018). Perception of ethical climate and turnover intention among nursing staff: does organizational cynicism mediate? *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(5), 319-332.
- Nayeri, S., Dehghannayeri, M., & Samiry, F. (2018). Effects of behavioral integrity and organizational policy perception on trust of staff in Ministry of Sport and Youth. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(1), 143-159. **(Persian)**.
- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F., & Siletti, E. (2017). Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organization. *Journal of Business Research*, 71, 19-26.
- Ozgur, G., & Tektas, P. (2018). An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*, 43, 93-97.
- Poon, J. M. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*, 33(3), 322-334.
- Rahimi, H., & Baharlooei, F. (2018). The effect of ethical climate on trust in teamwork with the mediating role of ethical behavior. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 7(2), 129-158. **(Persian)**.
- Reuter, S. Z. (2018). Intersecting ethics of responsibility: Childless academic women and their ambivalence in reproductive decision-making. *Women's Studies International Forum*, 70, 99-108.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Schweper Jr, C. H., & Hartline, M. D. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service employees. *Journal of Service Research*, 7(4), 377-397.
- Shirazi, A., & Ahmadzahrani, M. (2015). Surveying the relationship of ethical organization climate to organizational trust and organizational commitment of high school teachers in Isfahan. *Journal of*

- New Approaches in Educational Administration*, 5(20), 41-64. **(Persian)**.
- Solinger, O. N., Van Olfen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70.
- Tang, T. L. P., Sutarso, T., Davis, G. M. T. W., Dolinski, D., Ibrahim, A. H. S., & Wagner, S. L. (2008). To help or not to help? The Good Samaritan Effect and the love of money on helping behavior. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 865-887.
- Tehranneshat, B., Torabizadeh, C., & Bijani, M. (2020). A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(3), 313-319.
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229.
- Vanhala, M., Puumalainen, K., & Blomqvist, K. (2011). Impersonal trust: The development of the construct and the scale. *Personnel Review*, 40(4), 485-513.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Wang, J., Keil, M., Oh, L. B., & Shen, Y. (2017). Impacts of organizational commitment, interpersonal closeness, and Confucian ethics on willingness to report bad news in software projects. *Journal of Systems and Software*, 125, 220-233.
- Zaiali, S., Manzaritavakoli, A., & Salajegheh, S. (2019). Relationship between ethical climate and job stress with deviant behavior of employees: Mediating role of oppressive leadership. *Ethics in Science and Technology*, 14(3), 116-124. **(Persian)**.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

یزدان شناس، مهدی و آقائی، م. صطفی. (۱۳۹۹). نقش جوّ اخلاقی و ادراک از سیاست‌های سازمانی در اعتماد و تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۱)، ۱۰۵-۱۲۲.
