



تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان

شهرزاد نبیری^{۱*}، محمود دهقان نبیری^۲ و فاطمه سمیری^۳

۱. استادیار دانشگاه تربیت مدرس

۲. استادیار دانشگاه تربیت مدرس

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۶/۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت.

روش‌شناسی: این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نظر ماهیت، از نوع توصیفی و همبستگی، مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل، کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان (N=۹۵۰) بودند. از این جامعه تعداد ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش سه پرسشنامه ادراک سیاست سازمانی (کاکمار و کارلسون، ۱۹۹۷)، اعتماد کارکنان به مدیر (شرمن و بالینگر، ۲۰۰۶؛ مایر و همکاران، ۱۹۹۵) و صداقت رفتاری (مورمن و همکاران، ۲۰۱۲ و سایمونز و همکاران، ۲۰۰۷) بود که روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظرات صاحب‌نظران و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که صداقت رفتاری با ضرایب مسیر ۰/۵۲۴ و ۰/۶۲۴- به ترتیب دارای اثر معنی‌داری بر اعتماد کارکنان و ادراک سیاست سازمانی است؛ همچنین ادراک سیاست سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰/۳۷۹- دارای اثر معنی‌داری بر اعتماد کارکنان است.

نتیجه‌گیری: با شناخت مناسب از نحوه تاثیرگذاری صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان؛ مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسبی را جهت افزایش اعتماد کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان انجام دهند.

واژه‌های کلیدی: ادراک سیاست سازمانی، اعتماد کارکنان، صداقت رفتاری.

مقدمه

نیروی انسانی با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان است و بهبود بهره‌وری آن، منشاء اصلی رشد و توسعه سازمانی محسوب می‌شود. به همین دلیل است که امروزه سازمان‌ها با توجه به یافته‌های علوم مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت توسعه منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در تلاش هستند تا به شناسایی عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بپردازند. محققان معتقدند که عوامل متعددی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیرگذار هستند که جمگی در سایه اعتماد سازمانی، قابل پیاده‌سازی هستند (فعال و همکاران، ۱۳۹۵). توجه به اعتماد به عنوان یک ویژگی روابط اجتماعی که سبب ارتقای همکاری و هموارسازی روابط بین کنشگران (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳)، کاهش هزینه معاملات (بیلسما و ون دی بونت^۱، ۲۰۰۳) و ایجاد رفتارهای فرانش در سازمان‌ها می‌شود، در دهه‌های اخیر با توجه به زوال قدرت تعهدات دوجانبه افزایش یافته است (کرامر^۲، ۱۹۹۶). مدیران به عنوان یک حلقه ارتباطی مهم در سازمان دارای یک نقش کلیدی در کسب اعتماد کارکنان هستند (هارت^۳، ۱۹۸۶؛ لی^۴، ۲۰۰۴). اینکه چرا طرف اعتمادکننده در سازمان یعنی کارکنان مقدار زیاد یا کمی از اعتماد را نسبت به طرف اعتماد شونده یعنی مدیر دارند؛ به ویژگی‌های مدیر باز می‌گردد. مطالعات متعددی در مورد ویژگی‌های فرد اعتماد شونده صورت گرفته است (هاولند^۵ و همکاران، ۱۹۵۳؛ باتلر^۶، ۱۹۹۱)؛ اما به صورت کلی سه ویژگی توانایی، خیرخواهی و درستی، بیشترین اجماع را در بین محققان دارند (مایر^۷ و همکاران، ۱۹۹۵؛ شورمن^۸ و همکاران، ۲۰۰۰). توانایی به ترکیبی از مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌ها اشاره دارد که به فرد فرصتی می‌دهد تا در محدوده‌ای خاص تأثیرگذار باشد (گوپتا و هرشی^۹، ۲۰۱۷). خیرخواهی از این باور نشأت می‌گیرد که اعتماد شونده قصد کمک به اعتماد کننده را دارد (وربورگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۷). درستی نیز زمانی شکل می‌گیرد که اعتمادکننده متوجه می‌شود، فرد مورد نظر مجموعه قواعد رفتاری را مراعات می‌کند که برای او قابل قبول است (کوستا^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۷). صداقت رفتاری^{۱۲} یکی از انتظارات کلیدی کارکنان از مدیران است (باسیلی^{۱۳}، ۲۰۰۱). کارکنان صداقت را از سرپرست مستقیم خود انتظار دارند، حتی اگر سازمان مشوق صداقت نباشد (پترسون^{۱۴}، ۲۰۰۴؛ پری و پروکتور تامسون^{۱۵}، ۲۰۰۲). معانی مختلفی برای مفهوم صداقت توسط پژوهشگران مختلف ذکر شده است که می‌توان آنها را به پنج دسته مهم تمامیت، سازگاری گفتار و کردار، سازگاری در شرایط سخت و فلاکت‌بار، با خود صادق بودن و رفتار اخلاقی تقسیم‌بندی کرد. در حالت تمامیت؛ صداقت بیشتر یک جنبه شخصیتی به معنای سازگاری افکار، رفتارها و احساسات در طول زمان و موقعیت‌های گوناگون دارد (فرو^{۱۶}، ۲۰۰۵). در حالت سازگاری گفتار و رفتار؛ صداقت به معنای همسویی بین حرف و عمل فرد است (سایمونز^{۱۷}، ۲۰۰۲؛ وی^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۸). در حالت سازگاری در شرایط سخت؛ رفتار ثابت در مواجهه با شرایط سخت، چالشی و پرفشار به معنای

۱. Bijlsma and Van de Bunt

۲. Kramer

۳. Hart

۴. Liu

۵. Hovland

۶. Butler

۷. Mayer

۸. Schoorman

۹. Gupta and Hershey

۱۰. Verburg

۱۱. Costa

۱۲. Behavioral integrity

۱۳. Baccili

۱۴. Peterson

۱۵. Parry and Proctor-Thomson

۱۶. Furrow

۱۷. Simons

۱۸. Way

صداقت در نظر گرفته می‌شود (وردن^۱، ۲۰۰۳؛ مک فال^۲، ۱۹۸۷). در حالت با خود صادق بودن؛ صداقت به معنای عمل کردن بر اساس وجدان خود است (پالانسکی و یامارینو^۳، ۲۰۰۷). در حالت رفتار اخلاقی نیز صداقت عموماً به معنای اقداماتی است که مطابق با رفتار اجتماعی قابل قبول باشد (مامفورد^۴ و همکاران، ۲۰۰۳؛ گراهام^۵، ۲۰۰۱). مطالعات تجربی که توسط پژوهشگران برای اندازه‌گیری ساختار صداقت رفتاری انجام شده است، سه بعد انطباق گفتار و کردار، عمل به وعده‌ها و راستگویی را برای این سازه پیش‌بینی نموده است. انطباق گفتار و کردار، به معنای همسویی بین حرف و عمل فرد است، یعنی یک فرد آنچه را که می‌گوید، به طور مستمر انجام خواهد داد. منظور از عمل به وعده‌ها، این باور است که یک فرد تا چه حد تمایل دارد به عهد خود وفادار باشد. راستگویی نیز شامل، میزان دقیق بودن اطلاعاتی است که یک فرد در اختیار کارکنان قرار می‌دهد (سایمونز و پارکس^۶، ۲۰۰۰؛ سایمونز و همکاران، ۲۰۰۷).

سازمان‌ها موجودیت‌هایی سیاسی هستند که قدرت و نفوذ در آن‌ها، نقشی اساسی در شکل‌دهی روابط و رفتارهای میان کارکنان و سایر ذینفعان دارد (مدیسون^۷ و همکاران، ۱۹۸۰). سیاست سازمانی، یک نام عمومی است که روابط قدرت و تاکتیک‌های نفوذ را در محیط کاری مشخص می‌کند (مینتزبرگ^۸، ۱۹۸۳؛ پفر^۹، ۱۹۹۲). سیاست سازمانی، رفتاری غیرکارکردی است که منافع شخصی کوتاه‌مدت و بلندمدت افراد را تأمین می‌کند (رابینز و جاج^{۱۰}، ۲۰۱۷). مطالعات مختلف رویکردهای متفاوتی نسبت به موضوع سیاست سازمانی داشته‌اند. برخی مطالعات به دنبال اندازه‌گیری مستقیم قدرت اعضای سازمان و تاکتیک‌های نفوذ به کار گرفته شده توسط سرپرستان، زیردستان و همکاران هستند (یوکل و تریسی^{۱۱}، ۱۹۹۲؛ سومچ و دراج زهاوی^{۱۲}، ۲۰۰۲)؛ برخی دیگر از مطالعات بر یک جنبه بسیار خاص از سیاست سازمانی متمرکز می‌شوند که ادراک کارکنان از سیاست سازمانی نامیده می‌شود (فریز و کاکمار^{۱۳}، ۱۹۹۲؛ ویگودا گادت^{۱۴}، ۲۰۰۰، ۲۰۰۲؛ ویگودا گادت و همکاران، ۲۰۰۳). ادراک سیاست سازمانی منعکس‌کننده، این موضوع است که چه سطحی از قدرت و نفوذ به‌وسیله سایر اعضای سازمان برای کسب مزیت‌ها و حفظ منافع در موقعیت‌های متضاد به کار می‌رود (کاکمار و کارلسون^{۱۵}، ۱۹۹۷؛ کاکمار و بارن^{۱۶}، ۱۹۹۹). این ادراک ماحصل تفسیر فرد از رفتارهای دیگران و رویدادهای سازمانی است (فریز و همکاران، ۲۰۰۲) که می‌تواند مثبت یا منفی باشد (آندروز^{۱۷} و همکاران، ۲۰۰۱). البته محققان معتقد هستند که برداشت کارکنان از سیاست تقریباً همیشه منفی است (میلر^{۱۸} و همکاران، ۲۰۰۹). برای مفهوم‌سازی ادراک سیاست سازمانی، سه مفهوم رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست‌های پرداخت و ارتقا بیان شده است. منظور از رفتار سیاسی عمومی، رفتار افرادی است که به شیوه خویش خدمتی عمل می‌کنند تا نتایج ارزشمندی به‌دست آورند. پیشرفت مستمر به معنای اجتناب از اقدام توسط افراد (مانند سکوت کردن) برای به‌دست آوردن پیامدهای ارزشمند است. سیاست‌های پرداخت و ارتقا نیز، به این معنا است که سازمان در وضع خط‌مشی‌ها به طور سیاسی رفتار می‌کند (کاکمار و

۱. Worden

۲. McFall

۳. Palanski and Yammarino

۴. Mumford

۵. Graham

۶. Simons and Parks

۷. Madison

۸. Mintzberg

۹. Pfeffer

۱۰. Robbins and Judge

۱۱. Yukl and Tracey

۱۲. Somech and Drach-Zahavy

۱۳. Ferris and Kacmar

۱۴. Vigoda-Gadot

۱۵. Carlson

۱۶. Kacmar and Baron

۱۷. Andrews

۱۸. Miller

کارلسون، ۱۹۹۷).

رابطه میان متغیرهای صداقت رفتاری و اعتماد به مدیران در مطالعات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. کونلی^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر صداقت رفتاری و شایستگی مدیران بر کاهش هزینه تعاملات سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد به مدیران پرداخته‌اند و نتیجه گرفته‌اند که صداقت رفتاری، منجر به ایجاد اعتماد به مدیران شده و در کاهش هزینه تعاملات سازمانی به میزان ده برابر موثرتر از شایستگی است. دداهانو و ری^۲ (۲۰۱۵) نیز، در تحقیق خود به بررسی دو نوع اعتماد، مشتمل بر اعتماد به مدیران و اعتماد سازمانی و برخی عوامل موثر بر آنها پرداخته‌اند. نتیجه تحقیق آنها نشان می‌دهد که مولفه صداقت رفتاری در اعتماد به مدیران موثر است. تن و تن^۳ (۲۰۰۰) در تحقیق خود به بررسی دو متغیر اعتماد به مدیران و اعتماد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان‌دهنده تأثیر صداقت رفتاری بر اعتماد به مدیران است. پالانسکی^۴ و همکاران (۲۰۱۱) نیز در تحقیق خود به بررسی رابطه شفافیت، صداقت رفتاری و اعتماد در سطح تیم‌های کاری پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها حاکی است که صداقت رفتاری، اثر مثبتی بر اعتماد دارد. نتایج تحقیق مورمان^۵ و همکاران (۲۰۱۸) نیز، حکایت از رابطه مثبت میان صداقت رفتاری و اعتماد به مدیران دارد. عبدالکریم ابوبکر^۶ و همکاران (۲۰۱۴)، در مطالعه خود به بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی و ادراک سیاست سازمانی بر قصد ترک خدمت کارکنان پرداخته‌اند و نتیجه گرفته‌اند که این دو متغیر تأثیر مستقیمی بر قصد ترک خدمت کارکنان دارند. برخی مطالعات در حوزه ادراک سیاست سازمانی نیز صورت گرفته است که صرفاً برخی مولفه‌های این سازه را مورد بررسی قرار داده‌اند. به عنوان مثال ون دن بوس^۷ و همکاران (۱۹۹۷) و تیلور و لیند^۸ (۱۹۹۲)، در مطالعات خود به بررسی رابطه میان یک مولفه ادراک سیاست سازمانی، یعنی ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و اعتماد در سازمان پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان می‌دهد که ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان منجر به افزایش اعتماد سازمانی خواهد شد. تروینو و ویور^۹ (۲۰۰۱) نیز، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اگر ادراک افراد مبتنی بر عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان باشد؛ افراد به میزان کمتری احساس می‌کنند که دیگران غیر قابل اعتماد هستند. رستگار و همکاران (۱۳۹۵) نیز، به بررسی رابطه ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و اعتماد پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که ادراک عادلانه بودن سیاست‌های سازمانی، اثر معنی‌داری بر اعتماد کارکنان دارد. دیرکس و فرین^{۱۰} (۲۰۰۱) و دداهانو و ری (۲۰۱۵) نیز، به بررسی رابطه سکوت سازمانی که منطبق با مولفه پیشرفت مستمر در سازه ادراک سیاست سازمانی است با اعتماد پرداخته‌اند. پیشرفت مستمر به معنای سکوت کردن توسط افراد برای به دست آوردن پیامدهای ارزشمند است. نتایج تحقیقات آنها نشان می‌دهد که با افزایش میزان اعتماد به مدیران، میزان سکوت سازمانی کارکنان کاهش خواهد یافت. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تحقیقات متعددی به بررسی متغیرهای اعتماد، صداقت رفتاری و ادراک سیاست سازمانی پرداخته‌اند؛ اما این تحقیقات غالباً متغیرهای محدودی (تنها دو متغیر از سه متغیر مذکور) یا برخی مولفه‌های این سه سازه را بررسی کرده‌اند و هیچ‌کدام سه متغیر مذکور را در قالب یک مدل مفهومی واحد مورد بررسی قرار نداده‌اند.

نقش اعتماد در بهبود کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان به ویژه در سازمانی مثل وزارت ورزش و جوانان که دارای شبکه

۱. Connelly

۲. Dedahanov and Rhee

۳. Tan and Tan

۴. Palanski

۵. Moorman

۶. Abdulkareem Abubakar

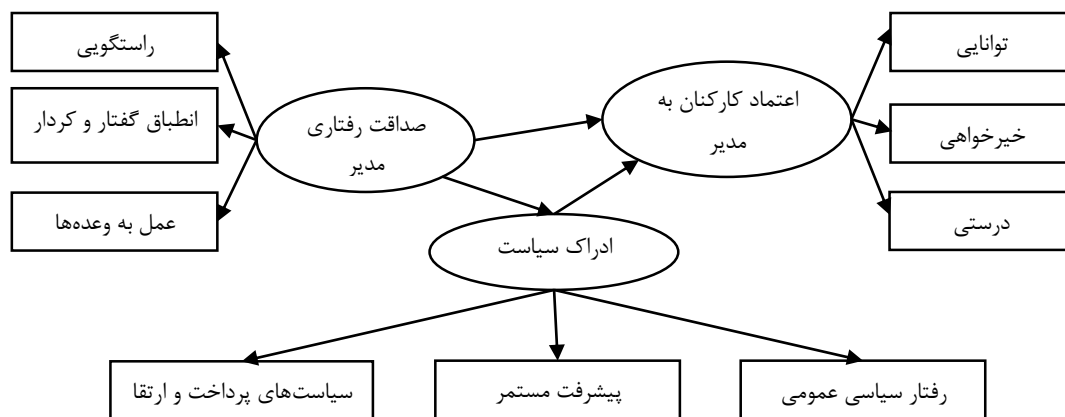
۷. Van den Bos

۸. Tyler and Lind

۹. Trevinõ and Weaver

۱۰. Dirks and Ferrin

گسترده بوروکراسی بوده و همکاری بین افراد در آن سازمان اهمیت فزاینده‌ای دارد، بسیار اساسی است. مطالعات نشان می‌دهند که طی دهه ۲۰۰۰ اعتماد به طور فزاینده‌ای در ادبیات سازمان‌ها، به عنوان عامل افزایش‌دهنده عملکرد کارکنان مطرح شده است؛ به علاوه برخی محققان مانند راجرز^۱ در مطالعات خود ادعا کرده‌اند که در دهه اخیر بدبینی به سمت مدیران افزایش یافته است؛ به طوری که کارکنان تصور می‌کنند آنها صرفاً به دنبال منافع کوتاه‌مدت خود هستند (پیت^۲، ۲۰۰۷). بر این اساس به نظر می‌رسد که مطالعه پدیده اعتماد به مدیران و عوامل تأثیرگذار بر آن ضروری باشد. به علاوه مطالعات نشان می‌دهند که مسائل ارتباطی مانند، صداقت رفتاری بیشتر از مسائل شغلی در ایجاد اعتماد به مدیران تأثیرگذار هستند (کرامر^۳، ۱۹۹۶؛ تیلور و دگی^۴، ۱۹۹۶). به علاوه سازمان‌ها و به طور ویژه سازمان‌های دولتی موجودیت‌هایی سیاسی هستند که قدرت و نفوذ در آن‌ها نقشی اساسی در شکل‌دهی روابط میان کارکنان و مدیران دارد (مدیسون و همکاران، ۱۹۸۰؛ پفر، ۱۹۹۲). واژه سیاست سازمانی، نامی است که گویای این روابط قدرت و تاکتیک‌های نفوذ در سازمان است (مینتزبرگ، ۱۹۸۳)؛ بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی تاثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان صورت گرفته است. نتایج این پژوهش به درک سازوکارهای ارتقای اعتماد به مدیران در وزارت ورزش و جوانان به طور خاص و سازمان‌های ورزشی به طور عام کمک خواهد کرد. لازم به ذکر است که ارتقای اعتماد کارکنان به مدیران می‌تواند به پیامدهای سازمانی مثبتی مانند، افزایش ابتکار کارکنان (اولدهام و کامینگز^۵، ۱۹۹۶)، افزایش عملکرد کارکنان، افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و کاهش میل به ترک خدمت آنان (براور^۶ و همکاران، ۲۰۰۸) و افزایش تعهد سازمانی (شاکلی و الیس^۷، ۲۰۰۰) منجر شود؛ لذا با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود خلاء علمی در این زمینه؛ محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا صداقت رفتاری و ادراک از سیاست سازمانی بر اعتماد کارکنان به مدیران تاثیر دارند؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۱. Rogers
۲. Pate
۳. Kramer
۴. Tyler and Degeoy
۵. Oldham and Cummings
۶. Brower
۷. Shockley-Zalabak and Ellis

روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نظر روش، از نوع توصیفی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل، کارکنان وزارت ورزش و جوانان ($N=950$) بود که مطابق جدول مورگان ۲۷۴ نفر از آنها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها نیز، از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه صداقت رفتاری بر اساس ترکیب پرسشنامه‌های مورمن^۱ و همکاران (۲۰۱۲) و سایمونز و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است که شامل، ۱۳ گویه و سه بعد انطباق گفتار و کردار، عمل به وعده‌ها و راستگویی است. پرسشنامه سنجش اعتماد کارکنان به مدیر بر اساس ترکیب پرسشنامه‌های شرمین و بالینگر^۲ (۲۰۰۶) و مایر و همکاران (۱۹۹۵) طراحی شده است که شامل، ۱۷ گویه است و ابعاد توانایی، خیرخواهی و درستی را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش ادراک سیاست سازمانی، از پرسشنامه کاکمار و کارلوس (۱۹۹۷) استفاده شده است که شامل، ۱۴ گویه و سه بعد رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست‌های پرداخت و ارتقا است. تمامی پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده‌اند؛ به نحوی که به گزینه خیلی کم، یک امتیاز و به ترتیب تا گزینه خیلی زیاد، پنج امتیاز تعلق گرفته است.

به منظور تعیین روایی صوری و محتوایی؛ پرسشنامه در بین ۱۰ تن از متخصصان حوزه‌های مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دولتی و مدیریت ورزشی توزیع شد و پس از تأیید روایی ظاهری و محتوایی آنها به منظور تعیین پایایی در یک مطالعه مقدماتی به تعداد ۶۰ پرسشنامه توزیع شد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اعتماد کارکنان به مدیر ۰/۸۹، برای پرسشنامه صداقت رفتاری، ۰/۷۲ و برای پرسشنامه ادراک سیاست سازمانی، ۰/۷۹ به دست آمد که این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با پژوهش بود.

پس از گردآوری تمامی پرسشنامه‌ها، ابتدا میزان برازش مدل در سه بخش اندازه‌گیری، ساختاری و کلی با استفاده از نرم‌افزار پی‌ال‌اس، مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. جهت بررسی برازش مدل ساختاری نیز، شاخص ضریب تعیین محاسبه شد. جهت بررسی برازش مدل کلی نیز شاخص GOF، مورد ارزیابی قرار گرفت. پس از تأیید برازش مدل اندازه‌گیری، ساختاری و کلی؛ داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار پی‌ال‌اس جهت آزمون فرضیه‌ها تحلیل شدند. در این مرحله جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره تی (t) و جهت بررسی شدت این رابطه، از ضرایب مسیر (β) استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور اجرای تجزیه و تحلیل داده‌ها در ابتدا به ارائه مختصری از اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ پرداخته شده است. این اطلاعات می‌تواند منجر به برداشت کامل‌تر خواننده نسبت به پاسخ‌های ارائه شده و نتایج تحقیق شود. روشن است که عمده پاسخ‌دهندگان، مرد بوده و بیشترین فراوانی در دامنه سنی ۲۰ تا ۴۰ سال با تحصیلات کارشناسی و سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال است.

۱. Moorman
۲. Schoorman and Ballinger

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۷۸	۶۵
	زن	۹۶	۳۵
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۲۲	۴۴/۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۹	۳۲/۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۶	۱۶/۷
	بالای ۵۰ سال	۱۷	۶/۱
وضعیت تحصیلی	دیپلم و پایین‌تر	۷	۲/۵
	فوق دیپلم	۶۴	۲۳/۴
	لیسانس	۱۵۲	۵۵/۳
	فوق لیسانس	۴۷	۱۷/۳
وضعیت سابقه کاری	دکتری	۴	۱/۵
	۵ سال و کمتر	۷۸	۲۸/۴
	۵ تا ۱۰ سال	۱۰۹	۳۹/۹
	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۶	۱۶/۸
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۱	۱۱/۳
	۲۱ سال و بالاتر	۱۰	۳/۶

به منظور آزمون مدل پژوهش از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است؛ لذا میزان برازش مدل در سه بخش اندازه‌گیری، ساختاری و کلی، مورد بررسی قرار گرفته است. جهت برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است که به شرح جداول شماره ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ترکیبی

مولفه	متوسط واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
ادراک سیاست سازمانی	۰/۵۸	۰/۸۲۴	۰/۷۹
رفتار سیاسی عمومی	۰/۵۶		
پیشرفت مستمر	۰/۶۱		
سیاست پرداخت و ارتقا	۰/۵۷		
صداقت رفتاری	۰/۶۳	۰/۹۰۷	۰/۸۲
انطباق گفتار و کردار	۰/۷۶		
عمل به وعده‌ها	۰/۵۵		
راستگویی	۰/۶۲		
اعتماد کارکنان به مدیر	۰/۷۱	۰/۹۵۸	۰/۸۹
درستی	۰/۷۰		
توانایی	۰/۷۸		
خیرخواهی	۰/۶۴		

برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده حداقل مقدار ۰/۵ مقدار قابل قبولی است (هنسلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). نقطه برش مطلوب برای تفسیر نتایج در پایایی ترکیبی نیز، ۰/۷ در نظر گرفته شده است (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۶). همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، پایایی ترکیبی در تمام موارد بالاتر از ۰/۷ و شاخص متوسط واریانس استخراج شده نیز در تمام موارد بالاتر از ۰/۵ است. جهت ارزیابی روایی واگرا نیز، از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. در این روش، روایی واگرا در صورتی صدق می‌کند که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند (هولند^۲، ۱۹۹۹).

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل - لارکر

متغیر	صداقت رفتاری	اعتماد کارکنان به مدیر	ادراک سیاست سازمانی
صداقت رفتاری	۰/۸۰۱		
اعتماد کارکنان به مدیر	۰/۴۸۹	۰/۸۴۹	
ادراک سیاست سازمانی	۰/۵۶۲	۰/۳۵۷	۰/۷۶۸

لذا بر اساس نتایج به‌دست آمده از همبستگی‌ها و جذر متوسط واریانس استخراج شده که روی قطر جدول ۳ قرار داده شده است، می‌توان گفت که روایی واگرای سازه پژوهش، مورد تایید است. در ادامه به برازش مدل ساختاری و کلی پژوهش پرداخته می‌شود. بدین منظور از شاخصی به نام ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود. R^2 معیاری است که برای بررسی تأثیر در بخش ساختاری مدل به کار می‌رود. این شاخص برای سازه‌های وابسته محاسبه می‌شود و نشان‌دهنده میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل است و در مورد سازه‌های مستقل، مقدار این معیار صفر است. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن R^2 معرفی شده است (وتزل^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). در این پژوهش مقدار R^2 برابر با ۰/۷۰۸ بوده است که گویای برازش قوی ساختاری مدل در این معیار است. پس از برازش مدل ساختاری، برازش مدل کلی از طریق شاخص GOF ارزیابی شده است. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است که در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴ - شاخص‌های برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

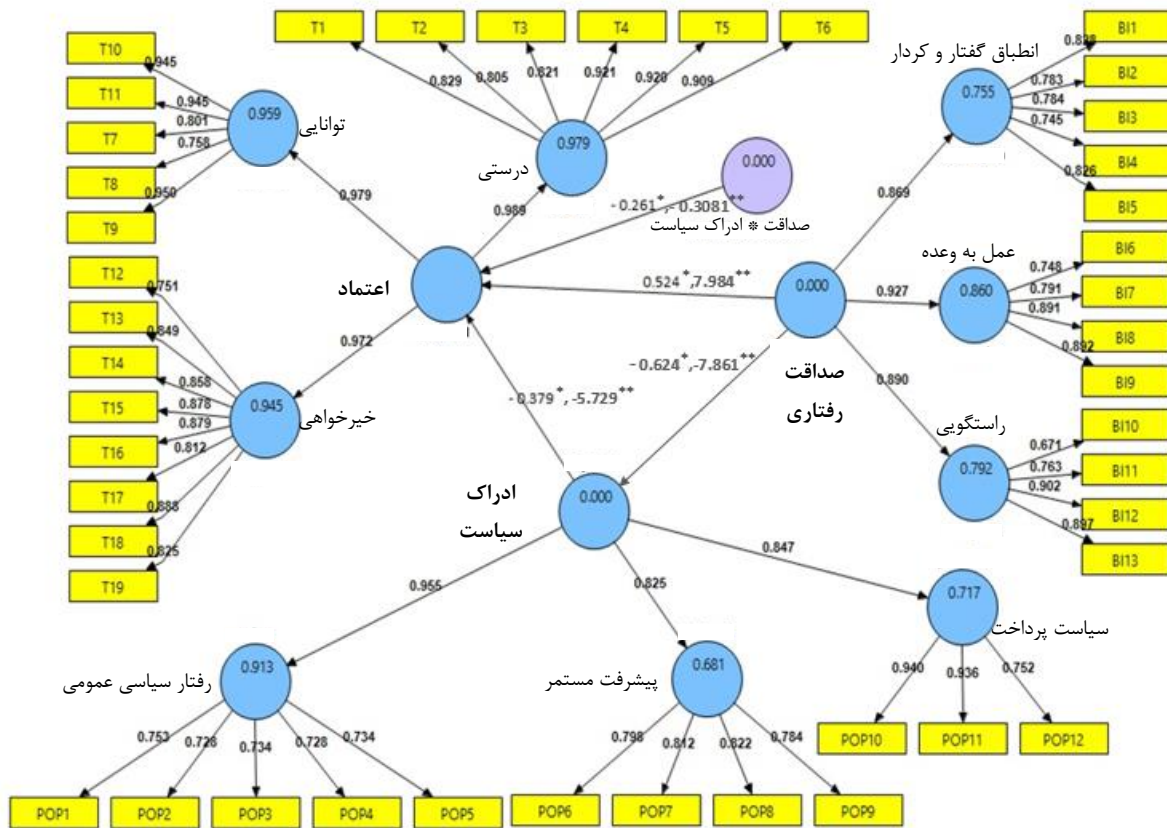
سازه	ضریب تعیین	شاخص اشتراک
صداقت رفتاری	-	۰/۴۶۴
اعتماد کارکنان به مدیر	۰/۷۰۸	۰/۴۴۷
ادراک سیاست سازمانی	-	۰/۴۸۰
میانگین معیارها	۰/۷۰۸	۰/۴۳۴

$$GOF = \sqrt[3]{Communality \times R^2} = \sqrt[3]{0.307} = 0.55$$

به‌طورکلی شاخص اشتراک^۴ نشان‌دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه است و ملاحظه می‌شود که مقدار برازش مدل^۵ برای مدل پژوهش مطابق محاسبات فوق برابر با ۰/۵۵ حاصل شده که نشان‌دهنده برازش بسیار قوی مدل است. وتزل^۳ و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. پس از تأیید برازش مدل در ادامه نوبت به آزمون فرضیه‌ها می‌رسد. در نمودار ۲ مدل برازش داده شده ارائه شده است، مقادیر

۱. Henseler
 ۲. Hulland
 ۳. Wetzels
 ۴. Communality
 ۵. GOF

روی پیکان‌ها نشان‌دهنده ضرایب مسیر β ، مقادیر داخل متغیرهای مکنون وابسته نشان‌دهنده ضرایب تعیین (R^2) و اعدادی که روی پیکان‌های منتهی به متغیرهای آشکار قرار دارند، نشان‌دهنده بارهای عاملی (λ) می‌باشند.



شکل ۲. ضرایب مسیر و مقادیر آماره تی در مدل نهایی (* ضرایب مسیر، ** مقادیر آماره تی)

چنانکه مشاهده می‌شود، در مدل برازش‌یافته نهایی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری تأیید شده و نهایتاً روابط ساختاری مدل به شرح ذیل حاصل شده است. در این مدل برای آزمودن فرضیه‌ها از ضرایب مسیر و آماره تی استفاده شده است. جهت مشخص کردن قدرت رابطه میان دو متغیر از ضرایب مسیر که تحت عنوان ضرایب بتای استاندارد شده تفسیر می‌شوند و نیز برای بررسی معنادار بودن روابط نیز، از مقادیر آماره تی استفاده شده است. جدول ۵ به ارائه یافته‌ها در قالب مدل ساختاری پژوهش پرداخته است.

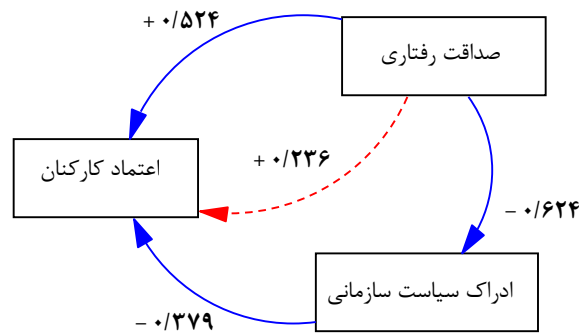
جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه
فرضیه اول	صدقت رفتاری ← اعتماد کارکنان به مدیر	۰/۵۲۴	۷/۹۸۴	پذیرش فرضیه
فرضیه دوم	صدقت رفتاری ← ادراک سیاست سازمانی	-۰/۶۲۴	-۷/۸۶۱	پذیرش فرضیه
فرضیه سوم	ادراک سیاست سازمانی ← اعتماد کارکنان به مدیر	-۰/۳۷۹	-۵/۷۲۹	پذیرش فرضیه
فرضیه چهارم	نقش تعدیل‌گری ادراک سیاست سازمانی ← اعتماد به مدیر	-۰/۲۶۱	-۳/۰۸۱	پذیرش فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست سازمانی بر اعتماد کارکنان به مدیران در وزارت ورزش و جوانان اجرا شد. بر اساس تجزیه و تحلیل صورت گرفته نتایج بیان‌گر آن است که در وزارت ورزش و جوانان، صداقت رفتاری بر اعتماد کارکنان به مدیر با ضریب ۰/۵۲۴ تأثیرگذار است. این یافته همسو با نتایج تحقیقات کونلی و همکاران (۲۰۱۵)، داهنو و ری (۲۰۱۵)، تن و تن (۲۰۰۰)، پالانسکی و همکاران (۲۰۱۱) و مورمان و همکاران (۲۰۱۸) است که حکایت از رابطه مثبت میان صداقت رفتاری و اعتماد به مدیران دارد. یافته‌های پژوهش بیان‌گر آن است که ادراک سیاست سازمانی بر اعتماد کارکنان به مدیران با ضریب ۰/۳۷۹- تأثیرگذار است. مطالعات نشان داده است که نگرش‌ها و رفتار افراد بر اساس ادراک آنها از واقعیت تنظیم می‌شود، نه بر اساس واقعیت (لویس^۱، ۱۹۳۶). بر این اساس ادراک افراد از سیاست سازمانی بر نگرش افراد در مورد قابل اعتماد بودن مدیرانشان موثر است. این یافته با نتایج تحقیقات ون دن بوس و همکاران (۱۹۹۷) و تیلور و لیند (۱۹۹۲) نیز همراستا است. ون دن بوس و همکاران (۱۹۹۷) و تیلور و لیند (۱۹۹۲)، در پژوهش خود به بررسی رابطه میان ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان منجر به افزایش اعتماد سازمانی خواهد شد. تروینو و ویور (۲۰۰۱) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اگر ادراک افراد مبتنی بر عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان باشد؛ افراد به میزان کمتری احساس می‌کنند که دیگران غیر قابل اعتماد هستند. رستگار و همکاران (۱۳۹۵) نیز، به بررسی رابطه ادراک عادلانه بودن سیاست‌های وضع شده در سازمان و اعتماد پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نیز نشان می‌دهد که ادراک عادلانه بودن سیاست‌های سازمانی، اثر معنی‌داری بر اعتماد کارکنان دارد. البته در برخی تحقیقات نیز، رابطه ادراک سیاست سازمانی و اعتماد به مدیران به صورت معکوس دیده شده است. به عنوان مثال دیرکس و فرین (۲۰۰۱) در تحقیقات خود به بررسی اثر اعتماد بر سکوت سازمانی پرداخته‌اند که منطبق با مولفه پیشرفت مستمر در سازه ادراک سیاست سازمانی است. نتایج تحقیقات آنها نشان می‌دهد که با افزایش میزان اعتماد به مدیران، میزان سکوت سازمانی کارکنان کاهش خواهد یافت. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که صداقت رفتاری بر ادراک سیاست سازمانی با ضریب ۰/۶۲۴- تأثیرگذار است. بر این اساس می‌توان استدلال کرد که هر چه کارکنان در سازمان بیشتر شاهد همسویی میان حرف و عمل مدیران، وفاداری مدیران به وعده‌هایشان و زیننده بودن مدیران به صفت راستگویی باشند، به میزان کمتری احساس می‌کنند که سازمان متبوعشان سیاست‌زده است. به علاوه؛ یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ادراک سیاست سازمانی بر رابطه بین صداقت رفتاری و اعتماد کارکنان به مدیر تأثیرگذار است. بدین ترتیب صداقت رفتاری به صورت غیرمستقیم از طریق ادراک سیاست سازمانی بر اعتماد کارکنان به مدیر تأثیر دارد. همان‌گونه که در شکل شماره ۳ ملاحظه می‌شود، هرگونه بهبود در ابعاد مختلف صداقت رفتاری، باعث بهبود اعتماد کارکنان به مدیر به صورت مستقیم (۰/۵۲۴) و از طریق ادراک سیاست سازمانی به صورت غیرمستقیم (۰/۲۳۶) خواهد شد. در شکل شماره ۳، اثر غیرمستقیم صداقت رفتاری بر اعتماد کارکنان از طریق متغیر ادراک سیاست سازمانی تصویر شده است.

۱. Lewin



شکل ۳. تاثیر صدافت رفتاری، ادراک سیاست سازمانی و اعتماد کارکنان به مدیران

در مجموع می‌توان گفت که با توجه به اینکه نقش اعتماد به عنوان یک ویژگی که سبب ارتقای همکاری و رفتارهای فرانش می‌شود، در دهه‌های اخیر افزایش یافته است و مدیران به عنوان یک حلقه ارتباطی نقشی کلیدی در این زمینه ایفا می‌کنند (هارت، ۱۹۸۶؛ لی، ۲۰۰۴)؛ توجه به پیشایندهای اعتماد کارکنان به مدیر بسیار مهم و ضروری است. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر میزان اعتماد کارکنان به مدیران، صدافت رفتاری مدیران و پایبندی آن‌ها به ارزش‌های اخلاقی و رفتاری است. مطالعات نشان می‌دهد که صدافت یکی از انتظارات کلیدی کارکنان از مدیران است (باسیلی، ۲۰۰۱). نتایج این پژوهش به رابطه قوی میان صدافت رفتاری مدیران و اعتماد کارکنان به آنها در وزارت ورزش و جوانان اشاره دارد و صدافت را لازمه و پیشاینده اعتماد کارکنان به مدیران این وزارتخانه معرفی می‌کند. در این رابطه چنان‌که اشاره شد، سازه صدافت رفتاری در سه بعد شامل، انطباق گفتار و کردار، عمل به وعده‌ها و راستگویی انعکاس یافته است (وی و همکاران، ۲۰۱۸)؛ لذا به منظور شکل‌گیری اعتماد در کارکنان نسبت به مدیران وزارت ورزش و جوانان، ضروری است که مدیران در ایجاد همسویی میان حرف و عمل خود، وفاداری به وعده‌هایشان و زبندگی شدن به صفت راستگویی به معنای در اختیار قرار دادن اطلاعات دقیق به کارکنان کوشا باشند. یکی دیگر از موارد موثر بر میزان اعتماد کارکنان به مدیران ادراک سیاست سازمانی است. ادراک سیاست سازمانی، عبارت است از دریافتی که هر عضو سازمان از رفتارهای سازمانی سایر اعضا با هدف مقدم شمردن منافع شخصی خود بر منافع دیگران و سازمان دارد (کاکمار و بارن، ۱۹۹۹). این ادراک ماحصل تفسیر فرد از رفتارهای دیگران و رویدادهای سازمانی است (فریز و همکاران، ۲۰۰۲) که عموماً منفی است (میلر و همکاران، ۲۰۰۹). همان‌طور که اشاره شد، کارکنان در صورت ادراک سیاست سازمانی دچار کاهش اعتماد شده و این امر خود منجر به کاهش ادراک آنان از خیرخواهی، توانایی و درستی مدیران خواهد شد. سازه ادراک سیاست سازمانی در سه بعد شامل، رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست‌های پرداخت و ارتقا انعکاس یافته است؛ لذا مورد توجه قرار دادن مکانیزم‌هایی که منجر به کاهش ادراک سیاست سازمانی در این سه بعد شود، بسیار مطلوب است؛ که از آن جمله می‌توان به عادلانه کردن هر چه بیشتر سیاست‌های پرداخت و ارتقا، مورد تشویق قرار ندادن رفتارهای مبتنی بر خویش خدمتی و تشویق افراد به بیان نقطه نظرات مخالف اشاره کرد که منجر به کاهش ادراک سیاست سازمانی در اذهان کارکنان (دانایی فرد، ۲۰۱۰) و افزایش اعتماد ایشان به مدیران و تحقق پیامدهای مطلوب آن خواهد شد. یافته‌ها بیانگر آن است که صدافت رفتاری نیز، بر ادراک سیاست‌های سازمانی کارکنان تأثیر منفی دارد. این یافته بر اهمیت بیش از حد رعایت ابعاد صدافت رفتاری توسط مدیران تأکید داشته و نشان‌دهنده آن است که عدم رعایت صدافت رفتاری توسط مدیران چطور می‌تواند به انواع روش‌های مستقیم و غیرمستقیم منجر به کاهش اعتماد و در نتیجه عملکرد سازمان شود. مدیران با هر چه

بیشتر انطباق دادن گفتار و کردار خود، عمل کردن به وعده‌ها و راستگویی می‌توانند منجر به کاهش ادراک سیاست سازمانی در کارکنان و بالتبع افزایش اعتماد و در نهایت توسعه عملکرد سازمان شوند. امید است، نتایج این پژوهش بتواند به مدیران وزارت ورزش و جوانان کمک کند تا در کنار طراحی و پیاده‌سازی سیاست‌های سازمان، در جهت ترویج و ارتقای صداقت رفتاری مدیران نیز تلاش کنند تا اثرات منفی و مخرب ادراک سیاست سازمان توسط کارکنان را کاهش داده و روابط محکم و استواری بر مبنای اعتماد ایجاد سازند. افزایش اعتماد به مدیران در این سازمان می‌تواند منجر به تحقق پیامدهای سازمانی مثبتی مانند، افزایش عملکرد کارکنان (رابینسون، ۱۹۹۶)، افزایش ابتکار کارکنان (اولدهام و کامینگز، ۱۹۹۶)، افزایش تعهد سازمانی (شاکلی و ایس، ۲۰۰۰)، عدم نیاز به نظارت (کرامر، ۱۹۹۶) و سطوح بالای همکاری (کوستا، ۲۰۰۱؛ رابینسون، ۱۹۹۶) شود.

منابع

- ابراهیمی بلوط بازه، عباس. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر درک سیاست‌های سازمانی و حمایت‌های سازمانی بر بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد.
- فعال، آرمین؛ علی‌دوست قهفرخی، ابراهیم و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۵). رابطه اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۱۹)، ۳۵-۴۳.
- قاسمی، محمد هادی؛ درودیان، علی‌اصغر و مرتضوی، سیده شادی. (۱۳۹۳). تبیین رابطه جو سازمانی و اعتماد دوگانه از دیدگاه اعضای فدراسیون‌های برتر المپیک ایران. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۵۹-۶۹.
- هادوی‌نژاد، مصطفی؛ خائف الهی، احمد علی و عزیزاده ثانی، محسن. (۱۳۸۸). سیاست‌پیشگی مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۶، ۱۱۹-۱۳۷.
- رستگار، احمد؛ صیف، محمد حسن؛ کامیاب کلانتری، رویا و طالبی، سعید. (۱۳۹۵). ارائه مدل پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶(۱۱)، ۲۹-۴۰.
- Abdulkareem Abubakar, R., Chauhan Kabiru, A., & Kura, M. (۲۰۱۴). Relationship Between Perceived Organizational Politics, Organizational Trust, Human Resource Management Practices and Turnover Intention Among Nigerian Nurses. *International Journal of Business and Development Studies*, ۶(۱), ۵۳-۸۲.
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (۲۰۰۱). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۲(۴), ۳۴۷-۳۶۶.
- Baccili, P. A. (۲۰۰۱). Organization and manager obligations in a framework of psychological contract development and violation. Unpublished dissertation, Claremont Graduate University.
- Bijlsma, K. M., & Van de Bunt, G. G. (۲۰۰۳). Antecedents of trust in managers: a bottom up approach. *Personnel Review*, ۳۲(۵), ۶۳۸-۶۶۴.
- Brower, H. H., Lester, S. W., Korsgaard, M. A., & Dineen, B. R. (۲۰۰۸). A Closer Look at Trust Between Managers and Subordinates: Understanding the Effects of Both Trusting and Being Trusted on Subordinate Outcomes. *Journal of Management*, ۳۵(۲), ۳۲۷-۳۴۷.
- Butler, J. K. (۱۹۹۱). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a condition of trust inventory. *Journal of Management*, ۱۷, ۶۴۳-۶۶۳.

- Connelly, B. L., Crook, T. R., & Combs, J. G. (۲۰۱۵). Competence and Integrity Based Trust in Interorganizational Relationships: Which Matters More? *Journal of Management*, ۴۴(۳), ۹۱۹-۹۴۵.
- Costa, A. C., Anderson, N. R., & Fulmer, C. A. (۲۰۱۷). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of organizational behavior*, ۳۸(۶), ۱-۱۶.
- Costa, A. C., Roe, R. A. & Taillieu, T. (۲۰۰۱). Trust within teams: the relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, ۱۰(۳), ۲۲۵-۲۴۴.
- Deconinck, J. B. (۲۰۱۱). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among sales people. *Journal of Business Research*, ۶۴, ۶۱۷-۶۲۴.
- Dedahanov, A. T., & Rhee, J. (۲۰۱۵). examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. *Management Decision*, ۵۳(۸), ۱۸۴۳-۱۸۵۷.
- Danaeefard, H., Ebrahimi Balutbazeh, A., & Haji Abootorab Kashi, K. (۲۰۱۰). Good Soldiers Perceptions of Organizational Politics Understanding the Relation between Organizational Citizenship Behaviors and Perceptions of Organizational politics: Evidence from Iran. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, ۱۸, ۱۴۷-۱۶۲.
- Dineen, B. R., Lewicki, R. J., & Tomlinson, E. C. (۲۰۰۶). Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationships with employee citizenships and deviant behavior. *Journal of Applied Psychology*, ۹۱, ۶۲۲-۶۳۵.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (۱۹۹۲). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, ۱۸, ۹۳-۱۱۶.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (۲۰۰۲). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions, In Yammarino, F. J., & Dansereau, Fred (Eds.), *the many faces of multi-level issues* (pp: ۱۷۹-۲۵۴), Emerald Group Publishing.
- Furrow, D. (۲۰۰۵). *Ethics: Key concepts in philosophy*. ۱st Edition, New York: Continuum International Publishing Group.
- Graham, J. L. (۲۰۰۱). Does integrity require moral goodness? *Ratio*, ۱۴, ۲۳۴-۲۵۱.
- Gupta, R., & Hershey, D. A. (۲۰۱۷). Time perspective as an antecedent of trust in a manager and its impact on employee attitudes. *time & society*, ۰(۰), ۱-۲۹.
- Hart, K. M., Capps, H. R., Cangemi, J. P., & Caillouet, L. M. (۱۹۸۶). Exploring organizational trust and its multiple dimensions: A case study of General Motors. *Organization Development Journal*, ۴(۲), ۳۱-۳۹.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (۲۰۱۶). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial management & data systems*, ۱۱۶(۱), ۲-۲۰.
- Hovland, C. I., Janis, I. L., & Kelley, H. H. (۱۹۵۳). *Communication and persuasion*. ۱st Edition, New Haven: Yale University Press.
- Hulland, J. (۱۹۹۹). Use of partial least squares in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*, ۲۰(۲), ۱۹۵-۲۰۴.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (۱۹۹۷). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, ۲۳(۵), ۶۲۷-۶۵۸.

- Kacmar, K. M., & Baron, R. A. (۱۹۹۹). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research. In Ferris, G. R. (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp: ۱-۳۹), Stamford, CT: JAI Press.
- Kramer, R. M. (۱۹۹۶). Divergent realities and convergent disappointments in the hierarchical relation: trust and the intuitive auditor at work. In Kramer, R. M. & Tyler, T. R. (Eds), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp: ۲۱۶-۲۴۶), London: Sage.
- Lewin, K. (۱۹۳۶). *Principles of topological psychology*. ۱st Edition, New York: McGraw-Hill.
- Liu, A. M. M., Fellows, R. & Ng, J. (۲۰۰۴). Surveyors' perspectives on ethics in organisational culture. *Engineering, Construction and Architectural Management*, ۱۱(۶), ۴۳۸-۴۴۹.
- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T. (۱۹۸۰). Organizational politics: An exploration of manager's perceptions. *Human Relations*, ۳۳, ۷۹-۱۰۰.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (۱۹۹۵). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, ۲۰, ۷۰۹-۷۳۴.
- McFall, L. (۱۹۸۷). Integrity. *Ethics*, ۹۸, ۵-۲۰.
- Miller, B. K., Byrne, Z. S., Rutherford, M. A., & Hansen, A. M. (۲۰۰۹). Perceptions of organizational politics: A demonstration of the reliability generalization technique. *Journal of Managerial Issues*, ۲۱(۲), ۲۸۰-۳۰۰.
- Mintzberg, H. (۱۹۸۳). *Power in and around Organizations*. ۱st Edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Darnold, T. C. (۲۰۱۸). Understanding How Perceived Leader Integrity Affects Follower Trust: Lessons from the Use of Multidimensional Measures of Integrity and Trust. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, ۲۵(۳), ۲۷۷-۲۸۹.
- Moorman, R. H., Darnold, T. C., Priesemuth, M., & Dunn, C. P. (۲۰۱۲). Toward the Measurement of Perceived Leader Integrity: Introducing a Multidimensional Approach. *Journal of Change Management*, ۱۲(۴), ۳۸۳-۳۹۸.
- Mumford, M. D., Helton, W. B., Decker, B. P., Connelly, M. S., & Van Doorn, J. P. (۲۰۰۳). Values and beliefs related to ethical decisions. *Teaching Business Ethics*, ۷, ۱۳۹-۱۷۰.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (۱۹۹۶). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, ۳۹, ۶۰۷-۶۳۴.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (۲۰۰۷). Integrity and Leadership: Clearing the Conceptual Confusion. *European Management Journal*, ۲۵(۳), ۱۷۱-۱۸۴.
- Palanski, M. E., Kahai, S. S., & Yammarino, F. J. (۲۰۱۱). Team Virtues and Performance: An Examination of Transparency, Behavioral Integrity, and Trust. *Journal of Business Ethics*, ۹۹, ۲۰۱-۲۱۶.
- Parry, K. W., & Proctor-Thomson, S. B. (۲۰۰۲). Perceived integrity of transformational leaders in organizational settings. *Journal of Business Ethics*, ۳۵, ۷۵-۹۶.
- Pate, J., Beaumont, P., & Stewart, S. (۲۰۰۷). Trust in senior management in the public sector. *Employee Relations*, ۲۹(۵), ۴۵۸-۴۶۸.
- Peterson, D. (۲۰۰۴). Perceived leader integrity and ethical intentions of subordinates. *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۵, ۷-۲۳.
- Pfeffer, J. (۱۹۹۲). *Management with Power. Politics and Influence in Organizations*. ۱st Edition, Boston: Harvard Business School Press.

- Poon, J. M. (۲۰۰۳). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, ۱۸(۲), ۱۳۸-۱۵۵.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (۲۰۱۷). *Essentials of Organizational Behavior*. ۷th edition, New Jersey :Pearson.
- Robinson, S. L. (۱۹۹۶). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, ۴۱, ۵۷۴-۵۹۹.
- Schoorman, F. D., & Ballinger, G. A. (۲۰۰۶). Leadership, trust and client service in veterinary hospitals. working paper, Purdue University, West Lafayette, IN.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (۲۰۰۷). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *The Academy of Management Review*, ۳۲(۲), ۳۴۴-۳۵۴.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (۲۰۰۰). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, ۱۸(۴), ۳۵-۴۸.
- Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & McLean, J. (۲۰۰۷). Racial differences sensitivity in to behavioral integrity: Attitudinal consequences, in group effects, and trickle-down among black and non-black employees. *Journal of Applied Psychology*, ۹۲(۳), ۶۵۰-۶۶۵.
- Simons, T. (۲۰۰۲). Behavioral Integrity: The Perceived Alignment between Managers' Words and Deeds as a Research Focus. *Organization Science*, ۱۳, ۱۸-۳۵.
- Simons, T., & McLean, Parks, J. (۲۰۰۰). The sequential impact of behavioral integrity on trust, commitment, discretionary service behavior, customer satisfaction, and profitability. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Toronto, Canada.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (۲۰۰۲). Relative power and influence strategy: the effect of agent/target organizational power on superiors' choices of influence strategy. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۳, ۱۶۷-۱۷۹.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. (۲۰۰۰). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, ۱۲۶(۲), ۲۴۱-۲۶۰.
- Tanner, B. M. (۲۰۰۷). Analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. Doctoral dissertation, Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, CA.
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (۲۰۰۱). Organizational justice and ethics program follow-through: Influences on employees' harmful and helpful behavior. *Business Ethics Quarterly*, ۱۱, ۶۵۱-۶۷۱.
- Tyler, T., & Degoey, P. (۱۹۹۶). Trust in organizational authorities: the influence of motive attributions on willingness to accept decisions. In Kramer, R. M. & Tyler, T. R. (Eds), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp: ۳۳۱-۳۵۷), London: Sage.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (۱۹۹۲). A relational model of authority in groups. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental psychology* (pp. ۱۱۵-۱۹۱), San Diego: Academic Press.
- Ullah, S., Jafri, A., & Dost, M. (۲۰۱۱). A synthesis of literature on organizational politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, ۳(۳), ۳۶-۴۹.
- Van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R., & Wilke, H. A. M. (۱۹۹۷). Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than on what comes next. *American Psychological Association*, ۷۲, ۹۵-۱۰۴.
- Verburg, R. M., Nienaber, A. M., Searle, R., H., Weibel, A., Den Hartog, D., D., & Rupp, D., E. (۲۰۱۷). The Role of Organizational Control Systems in Employees' Organizational Trust and Performance Outcomes. *Group & Organization Management*, ۴۳(۲), ۱۷۹-۲۰۶.

- Vigoda-Gadot, E. (۲۰۰۰). Internal politics in public administration systems: an empirical examination of its relationship with job congruence, organizational citizenship behavior and in-role performances. *Public Personnel Management*, ۲۹(۲), ۱۸۵-۲۱۰.
- Vigoda-Gadot, E. (۲۰۰۲). Stress-related aftermaths to workplace politics: an empirical assessment of the relationship among organizational politics, job stress, burnout, and aggressive behavior. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۳, ۵۷۱-۵۹۱.
- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H., & Ben-Zion, E. (۲۰۰۳). Politics and image in the organizational landscape. *Journal of Managerial Psychology*, ۱۸(۸), ۷۶۴-۷۸۷
- Way, S. A., Simons, T., Leroy, H., & Tuleja, E. A. (۲۰۱۸). What is in it for me? Middle Manager Behavioral Integrity and Performance. *Journal of Business Ethics*, ۱۵۰(۳), ۷۶۵-۷۷۷.
- Wetzels, M. G., Odekerken-Schroder, C., & Van, O. (۲۰۰۹). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, ۳۳(۱), ۱۷۷-۱۹۵
- Worden, S. (۲۰۰۳). The role of integrity as a mediator in strategic leadership: A recipe for reputational capital. *Journal of Business Ethics*, ۴۶, ۳۱-۴۴.
- Yukl, G., & Tracey, J. B. (۱۹۹۲). Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss. *Journal of Applied Psychology*, ۷۷, ۵۲۵-۵۳۵.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

نیری، شهرزاد؛ محمود، دهقان نیری و فاطمه، سمیری. (۱۳۹۷). تأثیر صداقت رفتاری و ادراک سیاست‌های سازمانی بر اعتماد کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۱)، ۱۴۳-۱۵۹.



Effects of Behavioral Integrity and Organizational Policy Perception on Trust of Staff in Ministry of Sport and Youth

Shahrzad Nayyeri^{۱*}, Mahmoud Dehghan Nayeri^۲, and Fatemeh Samiry^۳

۱. Assistant Professor in Tarbiat Modares University

۲. Assistant Professor in Tarbiat Modares University

۳. Master in Public Administration, Tarbiat Modares University

Received: ۲۵ August ۲۰۱۸

Accepted: ۶ January ۲۰۱۹

Abstract

Objective: In this work, we aimed to investigate the effect of the behavioral integrity and organizational policy perception on the trust of the staff in the Ministry of Sport and Youth.

Methodology: This was an applied study with a descriptive and correlational nature based on structural equation modeling. The studied population included the headquarter staff of the Ministry of Sport and Youth ($N = ۹۰۰$). ۲۷۴ individuals were selected as the sample of this population. The research work instrument included questionnaires of organizational policy perception (Kacmar and Carlson, ۱۹۹۷), staff trust in managers (Mayer et al., ۱۹۹۵; Schoorman and Ballinger, ۲۰۰۶), and behavioral integrity (Simons et al., ۲۰۰۷; Moorman et al., ۲۰۱۲). The facial and content validity as well as the reliability of all questionnaires were scrutinized for more insight. Moreover, SEM was employed for data analysis by means of Smartpls ۳.

Results: The results obtained depicted that the behavioral integrity of managers with the coefficients of ۰,۵۲۴ and -۰,۶۲۴ had significant effects on the staff trust and organizational policy perception, respectively. Furthermore, organizational policy perception with the coefficient of -۰,۳۷۹ had a significant effect on the staff trust.

Conclusion: Investigating the effects of behavioral integrity and organizational policy perception on staff trust enables the managers to concentrate on suitable practices in order to reach more staff trust and better organizational performance.

Keywords: Organizational policy perception, staff trust, behavioral integrity.

To cite this article:

Nayyeri, S., Dehghan Nayeri, M., & Samiry, F. (۲۰۱۹). 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*, ۶(۱), ۱۴۳-۱۵۹.

Corresponding Author: **Shahrzad Nayyeri**

E - mail: sh.nayyeri@modares.ac.ir