

تأثیر پذیری هویت سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت از جو اخلاقی: مطالعه موردی اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی

میثم نوری خان یوردی^۱، مهدی بشیری^{۲*}، رسول فرجی^۳، ابوالفضل قاسم زاده^۲، داریوش معرفت^۳

۱- دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، مازندران، ایران ۲- دانشیار، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۳- استادیار، دانشگاه مراغه، مراغه، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۶

Influence of Organizational Identity, Organizational Commitment and Turnover Intention from The Ethical Climate: Case Study of The General Directorate of Sports And Youth of East Azerbaijan Province

Meysam Noori Khanyourdi¹, Mahdi Bashiri^{2*}, Rasoul Faraji², Abolfazl Ghasemzadeh², Dariyoush Maarefat³

1- PhD, Sport Management, Faculty of sport sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Mazandaran, Iran

2- Associate Professor, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

3- Assistant Professor, University of Maragheh, Maragheh, Iran

Received: (2022/06/16) Accepted: (2022/08/22)

چکیده

Abstract

The aim of this study aims to influence organizational identity, organizational commitment and turnover intention of ethical climate. This research was applied in terms of nature and descriptive-analytical in terms of purpose and descriptive-survey in terms of implementation method, in terms of field-library data collection, in terms of how the research was conducted. The statistical population of the study was the staff of the General Directorate of Sports and Youth of East Azerbaijan Province. The statistical sample-based on Morgan table was 178 people who were selected by simple random sampling. The measurement Instrument in this study was the Allen & Meyer's organizational commitment questionnaire (1990), the A tendency to leave the organization Flint (2013), Victor and Cullen ethical climate (2013), and the organizational identity of Ashforth and Mael (1992). Its face and content validity were confirmed by 10 sports management specialists; The reliability of the organizational identity questionnaires, ethical climate, turnover intention and organizational commitment were obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.89, 0.87 0.92 and 0.88 respectively. For data analysis in the descriptive statistics section of the average and standard deviation by SPSS software ۲۴, and in the inferential statistics section, structural equations were used to evaluate the causal relationships between variables using Lisrel Version ۳ software. Findings showed that ethical climate has an effect on organizational commitment and organizational identity and there is a positive and significant relationship but its effect on the turnover intention of the service was not confirmed. Therefore, managers of the General Directorate of Sports and Youth should identify the factors affecting the moral climate in order to increase organizational identity and organizational commitment and reduce the turnover intention of the service.

Keywords: Ethical climate, organizational identity, organizational commitment, turnover intention, sports

پژوهش حاضر با هدف تأثیرپذیری هویت سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت از جو اخلاقی انجام گرفت. این پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و به لحاظ هدف از نوع توصیفی-تحلیلی و به لحاظ روش اجرا توصیفی-پیمایشی، از نظر محل جمع‌آوری داده‌ها میدانی-کتابخانه‌ای، از نظر نحوه انجام پژوهش، کمی بود. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بودند. نمونه آماری براساس جدول مورگان، ۱۷۸ نفر بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰)، تمایل ترک سازمان فلینت (۲۰۱۳)، جو اخلاقی ویکتور و گالن (۲۰۱۳) و هویت سازمانی مائل و اشفورت (۱۹۹۲) بود. روایی صوری و محتوایی آن به تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید؛ و پایایی پرسش‌نامه‌های هویت سازمانی، جو اخلاقی کاری و تمایل به ترک و تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۷، ۰/۹۲ و ۰/۸۸ به دست آمد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار به وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و در بخش آمار استنباطی جهت ارزیابی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۳ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که جو اخلاقی بر تعهد سازمانی و هویت سازمانی تأثیرگذار بوده و ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولی تأثیر آن بر تمایل به ترک خدمت مورد تأیید قرار نگرفت. بنابراین مدیران اداره کل ورزش و جوانان باید عوامل موثر بر جو اخلاقی را شناسایی کرده تا از این طریق هویت سازمانی و تعهد سازمانی افزایش دهند و تمایل به ترک خدمت را تقلیل دهند.

واژه‌های کلیدی

جو اخلاقی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی، تمایل به ترک خدمت، ورزش

مقدمه

فضای کسب و کار پویا و ناپایدار ناشی از فضای آشفته اجتماعی و سیاسی کنونی، همراه با جهانی شدن فضای کسب و کار، بر اهمیت ارتقاء فرهنگ سازمانی که موجب افزایش رفاه کارکنان، تعامل و عملکرد کارکنان می‌شود، تأکید کرده است (۱). یکی از زیرمجموعه‌های فرهنگ سازمانی که اهمیت بسزایی دارد معنویت سازمانی می‌باشد. تغییر جمعیتی در نیروی کار، شکل محیط کار را تغییر داده و چالش‌هایی را برای متخصصان منابع انسانی از لحاظ استخدام، آموزش و مدیریت افراد ایجاد کرده است. سازمان‌ها با سطح بالاتری از نارضایتی شغلی و استرس روبرو هستند که منجر به فرسودگی ذهنی، پرخاشگری در محل کار و رفتار تحریک‌پذیر کارکنان می‌شود. این موضوعات منجر به ظهور روش جدید مدیریتی به نام معنویت در محیط کار شده است که به متعادل کردن جنبه‌های مختلف زندگی کارمندان و سازمان کمک می‌کند. در سال‌های اخیر، معنویت در محل کار به این دلیل اهمیت پیدا کرده است که یک محیط روانی مثبت برای کارمندان ایجاد می‌کند (۲). در این میان هولدوریا و همکاران (۲۰۲۰) جو اخلاقی را مقدمه معنویت در محیط کار می‌دانند. رفتارها و تصمیمات بسیاری از کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت‌تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌ها قرار دارد. با توجه به اهمیت نهادینه شدن اصول اخلاقی و نیاز به داشتن یک جامعه سالم، نیاز به مدیریت قوی در این حوزه احساس می‌شود (۳).

روابط بلندمدت با مشتری در طول تعاملات مکرر ایجاد می‌شود و بر اهمیت مشارکت کارکنان خط مقدم در رفتارهای اخلاقی تأکید می‌کند. بنابراین، سازمان‌ها باید درک کنند که جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان خط مقدم تأثیر می‌گذارد (۴). استراتژی‌های تصمیم‌گیری، رفتار و انتخاب‌هایی که افراد انجام می‌دهند، همگی تابع جو اخلاقی هستند. اخلاق فقط یک ایده انتزاعی یا یک جایگاه فلسفی نیست، بلکه شکل دهنده کنش‌ها و واکنش‌های انسانی است (۵). جو کار اخلاقی به طور کلاسیک به عنوان «مجموعه‌ای از برداشت‌های مشترک از رویه‌ها و خط‌مشی‌ها، مدون و غیررسمی، که انتظارات رفتار اخلاقی را در یک سازمان یا شرکت شکل می‌دهد» تعریف شده است (۶). جو اخلاقی می‌تواند دستورالعمل‌های رفتاری را در اختیار کارکنان قرار دهد تا به آن‌ها کمک کند رفتارهای بهنجار و نابهنجار را در

محل کار تشخیص دهند؛ بنابراین نشان دهنده یک ابزار قوی تنظیم گروهی است (۷). جو اخلاقی، رفتارهای اخلاقی مورد نظر یک سازمان را هدایت می‌کند؛ و به کارکنان کمک می‌کند تا درک کنند که چه رفتاری مناسب و قابل قبول در سازمان است (۸).

در سال‌های اخیر، رفتارها و رسوایی‌های غیراخلاقی در جامعه گسترده شده است، به طوری که مشکلات جدی و غیراخلاقی در دنیای ورزش در حال ظهور است و بی‌نظمی‌هایی مانند دستکاری در بازی و خشونت و اختلافات جناحی در ورزش همچنان ادامه دارد؛ از طرفی اخلاق دنیای ورزش دائماً در حال سقوط است و این جو اخلاقی و رهبری اخلاقی است که می‌تواند سازمان را از انحطاط و نابودی نجات دهد (۹). امروزه سازمان‌های ورزشی خطر توسعه بی‌اخلاقی در ورزش را کاملاً درک نموده‌اند و با جدیت از طریق تبلیغات گسترده در زمینه‌هایی همچون بازی جوانمردانه و یا جریمه‌های سنگین مالی و غیرمالی برای اعمال غیراخلاقی همچون دوپینگ، و یا رفتارهای نژادپرستانه، سعی در جلوگیری از آن دارند؛ ولی به طور کلی همه این بی‌اخلاقی‌ها می‌تواند رقابت سازمانی و کیفیت خدمات را به خطر بیندازد (۱۰). بنابراین این وضعیت اهمیت ایجاد فضای اخلاقی را برای به حداقل رساندن و جلوگیری از چنین رفتارهای نادرستی برجسته می‌کند (۱۱). مدیران آتی ورزشی در آینده با وضعیت اخلاقی بیشتری در زمینه‌های ورزشی روبرو خواهند شد و بر این اساس باید مسئولیت اخلاقی تصمیم‌گیری را به عهده بگیرند (۱۲).

در چند سال اخیر فضای ورزشی با ناشایستگی‌ها و رسوایی‌های اخلاقی روبرو شده است. رسوایی‌های در ورزش‌های بین‌دانشگاهی (سو استفاده جنسی از کودکان و رسوایی‌های علمی) و ورزش حرفه‌ای مشاهده شده است. همچنین رسوایی‌های اخلاقی نیز در بالاترین سطح رهبری ورزشی گریبان‌گیر ورزش بین‌المللی شده است (رسوایی رشوه خواری اتحادیه بین‌المللی فوتبال، رسوایی‌های دوپینگ اتحادیه بین‌المللی دوومیدانی و رسوایی دوپینگ در ورزش روسیه)؛ به طوری که کمیته بین‌المللی المپیک به دلیل دوپینگ‌هایی سازمان یافته در ورزش روسیه، تصمیم گرفت روسیه را از المپیک ۲۰۲۰ کنار بگذارد و اجازه شرکت به آن‌ها را ندهد. به نظر می‌رسد جو سازمانی که رفتارهای غیراخلاقی را در بین رهبران، مدیران و مربیان ایجاد می‌کند، بیش از یک مورد است و به یک معضل اساسی و جهانی تبدیل شده است (۱۳). ورزش یک بافت اجتماعی است که در آن بعد اخلاقی به خوبی نشان داده می‌شود. رهبران در

شهروندی سازمانی داشته باشد (۱۱). بهادری و همکاران^۳ (۲۰۲۱) نشان دادند رهبری اخلاقی با هر یک از مولفه‌های تعهد سازمانی، یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری دارد (۱۹).

از عوامل مهمی که در رابطه با جو اخلاقی مورد توجه قرار گرفته است، هویت سازمانی است. هویت سازمانی معمولاً به عنوان آنچه اعضا در مورد سازمان خود می‌اندیشند یا معتقدند، توصیف می‌شود و مورد توجه بیشتری از تحقیقات قرار گرفته است (۲۰). هویت سازمانی تحت تأثیر عوامل داخلی یک سازمان، مانند تجارب در محل کار اعضا، و عوامل بیرونی یک سازمان قرار دارد (۲۱). با افزایش رقابت‌پذیری برای کسب و کارهای امروزی، عملکرد شرکت به توانایی آن در مدیریت دارایی‌های نامشهود، یعنی هویت سازمانی بستگی دارد. علاوه بر این، مدیران موظفند از طریق رقابت عادلانه، توجه به پایداری محیط زیست، شیوه‌های صحیح استخدام و رعایت قوانین هنجاری، رفتار اخلاقی داشته باشند که این ممکن است ناشی از رسوایی‌های اخیر سازمان‌ها باشد (۲۲). یکی از ابعاد چهارگانه جو اخلاقی هویت سازمانی است و به دلیل ارتباطی که با جو سازمانی دارد مهم است. موضوع هویت سازمانی به دلیل کارکرد فردی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی، امروزه به عنوان یک موضوع مهم و اساسی از جهات مختلف مورد توجه محققان قرار گرفته است، زیرا محوری‌ترین و برجسته‌ترین چیزی است که آن را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند (۲۳). باراتوچی و همکاران^۴ (۲۰۲۱) در مطالعات خود نشان دادند که جو اخلاقی باعث ایجاد هویت سازمانی قوی‌تری می‌شود و این به نوبه خود، تعهد قوی‌تری را پرورش داد. بنابراین، چنین تعهدی باعث می‌شود کارکنان تمایل کمتری به ترک سازمان داشته باشند (۶). فتاحی سرند و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش‌های خود نشان دادند که جو اخلاقی خیرخواهانه و جو اخلاقی مبتنی بر اصول و ارزش‌ها با هویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد (۲۴). همچنین قلاوندی و مرادی (۱۳۹۴) نشان دادند جو اخلاقی با هویت سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد (۲۵).

عامل دیگری که در رابطه با جو اخلاقی مورد توجه قرار گرفته است، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی متغیر مهمی است که توصیف می‌کند که یک فرد چقدر به سازمان خود

ورزش مانند مربیان، مدیران و اعضای هیات مدیره تاثیر زیادی بر افرادی دارند که با آن‌ها کار می‌کنند. علاوه بر این، برخی ویژگی‌های ورزشی رقابتی، مانند تمرکز بر روی عملکرد و برتری، و وجود اغلب سطوح بالای مشارکت عاطفی و درگیری، باعث شده که در آن بسیاری از انواع مختلف چالش‌های اخلاقی رخ دهد (۱۴). این چالش‌های اخلاقی، از جمله خشونت (سو استفاده جنسی)، دوپینگ (مدیریت) و تبانی منجر به تنش خاصی بین جنبه تاریک ورزش و پتانسیل اجتماعی عظیم آن به عنوان تحریک‌کننده سلامت جسمی و روحی و انسجام اجتماعی شده است (۱۵). مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با به کارگیری سبک رهبری خدمت‌گزار و انجام رفتارهای این سبک، از ایجاد و توسعه جو اخلاقی جهت کاهش رسوایی‌ها، رفتارها و معضلات غیر اخلاقی در زمینه ورزش حمایت کنند. سلیمی (۱۳۹۶) عنوان می‌کند که با توجه به میزان ارتباط بین مؤلفه مدیریتی و شاخص‌های آن و به منظور کاهش انحرافات اخلاقی، مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با بهره‌گیری از کارکنان متخصص و تحصیل کرده در سازمان‌های ورزشی؛ برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای؛ ارتقاء ظرفیت اعتقادی کارکنان و مدیران؛ و کنترل و جهت‌دهی سرمایه‌های مالی سرگردان و هنگفت؛ و همچنین بهره‌گیری مدیران متخصص، مجرب و اخلاق محور؛ به توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی کمک شایانی بکنند (۱۶). به طور کلی ریو^۱ (۲۰۲۰) بیان می‌کند که جو اخلاقی سازمان از طرق مختلف بر افراد تأثیر می‌گذارد. هرچه جو کار اخلاقی سازمان مثبت‌تر باشد، رفتار اخلاقی و عملکرد سازمانی را بیشتر ترغیب می‌کند، در حالی که هر چقدر جو کار اخلاقی سازمان منفی باشد، سازمان با رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی مانند دروغ، سرقت، قانون‌شکنی و سایر رفتارهای نادرست همراه است. در نتیجه جو اخلاقی سازمانی از طریق تأثیر بر رفتار فردی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (۱۷). یافته‌های گورسیا و همکاران^۲ (۲۰۱۸) حاکی از آن است که کارکنانی که ملاحظات اخلاق کمتر، هنجارهای شخصی و اجتماعی ضعیف‌تری دارند، مستعد فساد هستند (۱۸). همچنین تنگ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که عوامل شناختی در سازمان می‌تواند تأثیر مثبتی بر رابطه بین جو کار اخلاقی و رفتار

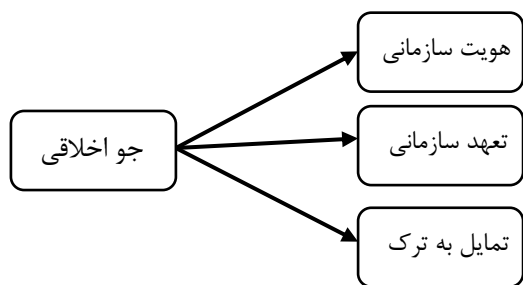
هزینه جایگزینی و آموزش می‌تواند بسیار بالا باشد. این پیامدها درک مکانیسم‌هایی را ضروری می‌کند که از طریق آن جابجایی کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد و شاید کاهش می‌یابد. درک این مکانیسم‌ها مهم است، زیرا تنها با درک کامل فرآیند چگونگی ترک خدمت، می‌تواند اقداماتی را برای کاهش ترک خدمت توسط مدیران یا رهبران انجام دهند. یکی از چارچوب‌های نظری می‌تواند اثرات پیامدهای تمایل به ترک خدمت را کاهش دهد، جو اخلاقی است (۳۴). به طوری که یوریتکورو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) نشان دادند که در سازمان می‌توان با افزایش جو اخلاقی در محیط، تمایل به قصد ترک را کاهش داد (۳۵). تمایل به ترک خدمت در سازمان به عنوان یک عمل ارادی و آگاهانه برای ترک یک سازمان در آینده‌ای نزدیک تعریف می‌شود؛ که برای سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است اما اغلب این موضوع نادیده گرفته شده است (۳۶). ترک سازمان به دو دسته ارادی و غیر ارادی طبقه‌بندی می‌شود. ترک ارادی (داوطلبانه) به عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که در آن یک کارمند تصمیم می‌گیرد که در سازمان بماند یا ترک کند (استعفا، فرصت‌های شغلی، تحصیلات، یا نارضایتی شغلی)؛ و ترک غیرارادی به اقدامی اشاره دارد که توسط سازمان‌ها آغاز شده است (اخراج، پایان قرارداد و غیره) (۳۷). برای مدیران سازمان ضروری است که بفهمند که چرا کارمندان تمایل به ترک خدمت دارند، زیرا نرخ جابجایی بالا می‌تواند به طور قابل ملاحظه‌ای به روحیه سازمانی آسیب برساند و کارکنان را از ایجاد هویت نسبت به سازمان خود باز دارد (۳۸). دمیرتاس و آکدوگان^۲ (۲۰۱۵) در پژوهش‌های خود نشان دادند که رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر تعهد عاطفی و قصد ترک سازمان دارد. تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی شامل شکل‌گیری ادراک از فضای اخلاقی است که به نوبه خود، بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است و قصد ترک سازمان را کمتر می‌کند (۳۹). مطالعات نشان می‌دهد که هنگامی که کارکنان درک می‌کنند که سازمان آن‌ها اخلاقی است، احتمال بیشتری دارد در سازمان بمانند؛ به عبارت دیگر، کارکنان با ادراک مطلوب از جو اخلاقی شرکت به شغل خود متعهد هستند (۴۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهد زمانی که کارکنان فکر می‌کنند سازمان آن‌ها مکانی اخلاقی برای کار است، به ندرت تمایل دارند سازمان خود را ترک کنند.

وابسته است یا اینکه چگونه فرد احساس می‌کند که بخشی از سازمان است (۲۶). ارتباط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی در مطالعات متعددی گزارش شده است. به طور مثال چن و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان دادند که جو اخلاقی به طور مثبت و معناداری با تعهد سازمانی ارتباط دارد (۲۷). پرادسا و همکاران^۲ (۲۰۱۹) نشان داد که کارکنان اگر جو سازمانی خود را اخلاقی بدانند، تعهد زیادی از خود نشان خواهند. بنابراین فراهم کردن جو اخلاقی در سازمان به منظور افزایش تعهد کارکنان جز ضروریات سازمان‌ها است (۲۸). مطالعات نشان داده است که سازمان‌هایی که ارزش‌های اخلاقی قوی از خود نشان می‌دهند ممکن است از داشتن کارکنان متعهدتر به سازمان سود ببرند. به بیانی دیگر جو اخلاقی مثبت در یک سازمان ممکن است کلیدی برای افزایش تعهد کارکنان به سازمان باشد (۲۹). مطالعات دیگری در این زمینه نشان می‌دهد که توانایی کارکنان برای اجرای مناسب جو اخلاقی ممکن است تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی داشته باشد؛ به طور مثال پوترا و همکاران^۳ (۲۰۱۹) نشان دادند که یک رابطه مثبت معنادار بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی وجود دارد (۳۰)؛ همچنین همیدیتون و همکاران^۴ (۲۰۱۸) نشان دادند که جو اخلاقی خیرخواهانه و اصولی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد (۳۱). به علاوه وو و همکاران^۵ (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که اگر مدیران سازمان بتوانند جو اخلاقی خیرخواهانه و اصولی را در سازمان اجرا کنند، منجر به تعهد سازمانی بیشتر خواهد شد (۳۲). چوی^۶ (۲۰۱۸) با بررسی رابطه بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی در بخش‌های وابسته به تربیت‌بدنی نشان داد که جو اخلاقی تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی داشت (۹). میتونگا-مونگا^۷ (۲۰۱۸) نشان داد که درک مثبت از یک فضای کاری اخلاقی، وفاداری و تعهد کارمندان را نسبت به سازمان افزایش می‌دهد (۳۳).

عامل دیگری که در رابطه با جو اخلاقی مورد توجه قرار گرفته است، تمایل به ترک سازمان است. پیامدهای تمایل به ترک سازمان بسیار متنوع است؛ برای مثال، تمایل به ترک سازمان منجر به از دست دادن سرمایه فکری می‌شود، و

1. Chen & et al
2. Pradesa & et al
3. Putra & et al
4. Hamidaton & et al
5. Hung & et al
6. Choi
7. Mitonga-Monga

8. Yurtkoru & et al
9. Demirtas & Akdogan



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف اکتشافی-کاربردی، از لحاظ روش اجرا جزء تحقیقات توصیفی-پیمایشی است بوده و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری؛ از نظر محل جمع‌آوری داده‌ها میدانی-کتابخانه‌ای، از نظر نحوه انجام پژوهش کمی و از نظر رویکرد پژوهش استقرایی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دادند ($N=200$). نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد؛ که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۱۷۸ نفر تعیین شد که در نهایت ۱۷۸ پرسشنامه نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر^۱ (۱۹۹۰)، تمایل ترک سازمان فلینت^۲ (۲۰۱۳)، جو اخلاقی ویکتور و گالن^۳ (۲۰۱۳) و هویت سازمانی مائل و اشفورث^۴ (۱۹۹۲) بود. روایی صوری و محتوایی آن به تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید. پرسشنامه هویت سازمانی دارای ۶ سوال (۱-۶)، جو اخلاق کاری دارای ۲۴ سوال (۷-۳۰)، تمایل به ترک دارای ۵ سوال (۳۱-۳۵) و تعهد سازمانی دارای ۲۴ سوال (۳۶-۵۹) است. برای پرسشنامه از مقیاس درجه‌بندی پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده که شامل کاملاً مخالفم، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافقم بوده و به ترتیب نمره‌ی (۱) کاملاً مخالفم و ۵ کاملاً موافقم) برای آن‌ها در نظر گرفته شده است. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین جامعه آماری پژوهش توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های هویت سازمانی، جو اخلاق کاری و تمایل به ترک به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۷ و ۰/۹۲

در بسیاری از سازمان‌ها و باشگاه‌های حاکم بر ورزش، گزارش‌های از رسوایی‌های اخلاقی مثل خشونت، سوء استفاده (جنسی)، تقلب (مدیریت)، دوپینگ (تحت حمایت دولت) و تبنی‌ها در دنیای ورزش، نشانگر عدم وجود جو اخلاقی و همچنین کمبود تلاش‌هایی برای ایجاد جو اخلاقی کار در سازمان‌های ورزشی است. همچنین این رسوایی‌های اخلاقی بیانگر این موضوع است که مطالعات انجام شده در مورد جو اخلاقی در ورزش هنوز به طور کامل در دنیای واقعی ورزش به خصوص سازمان‌های ورزشی نهادینه نشده است. چرایی این موضوع می‌تواند به دلیل عدم بررسی موضوع جو اخلاقی و تأثیر آن بر پیشرفت سازمان در ورزش به خصوص سازمان‌های ورزشی و عدم آگاهی مدیران از این موضوع دانست. جو اخلاقی غالباً به عنوان موضوعی مهم در اخلاق سازمانی دیده می‌شود، زیرا به مدیریت سازمان کمک می‌کند تا بر ایجاد و تأمین فضای مناسب و اخلاقی مناسب تمرکز کند تا سطح بالایی از تعهد را در بین کارمندان تضمین کند. به طور کلی، درک جو اخلاقی در اصول اخلاق سازمانی به عنوان پیش‌شرط حفظ روابط طولانی مدت بین مدیریت، کارمندان و سازمان لحاظ می‌شود. از طرفی با توجه به مبانی نظری و بررسی مطالعات انجام گرفته، در زمینه جو اخلاقی در سازمان‌های ورزشی و اهمیت جو اخلاق کاری و تأثیر آن بر متغیرهای مختلف، تا کنون پژوهش منسجمی در این زمینه انجام نگرفته است. به علاوه، صنعت ورزش به عنوان یک فعالیت منحصر به فرد، اغلب بهترین و بدترین نوع رفتارهای انسانی را برای مردم به نمایش می‌گذارد. در حالی که اعتقاد بر این است که ورزش سلامت و انسجام اجتماعی را تحریک می‌کند و باعث شادی می‌شود، نشانه‌های متعددی از مسائل اخلاقی مختلف در ورزش دیده شده است. در این راستا، جو اخلاقی به عنوان بخشی از رویکرد مطلوب در سازمان‌های ورزشی برای کاهش این تنش در نظر گرفته می‌شود. با این وجود، دامنه مطالعات موجود در مورد جو اخلاقی در ورزش هنوز آنقدر گسترده نیست، و بحث در مورد تأثیر آن بر متغیرهای مختلف مانند هویت و تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت تا حد زیادی حل نشده است. از طرفی یافته‌های این پژوهش می‌تواند در شناخت پیامدهای تأثیر جو اخلاقی بر هویت سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک مفید باشد. بنابراین هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر جو اخلاقی بر هویت سازمانی، تعهد و تمایل به ترک در بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان است. در شکل ۱ چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده است.

1. Allen & Meyer's
2. Flint
3. Victor and Cullen
4. Ashforth and Mael

یافته های تحقیق

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود. دموگرافیک مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۱ اشاره شده است.

به دست آمد. این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود. به منظور توصیف دقیق ویژگی‌های جامعه آماری در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و ... به وسیله‌ی نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و در بخش آمار استنباطی جهت ارزیابی روابط علی بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۳ بهره گرفته شد.

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان

متغیر / شاخص	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۶
	زن	۵۲
تحصیلات	دیپلم	۱۰
	فوق دیپلم	۳۴
	لیسانس	۴۴
	فوق لیسانس	۸۴
	دکتری	۶
سن	۲۰-۳۰	۷۰
	۳۱-۴۰	۷۶
	۴۱-۵۵	۳۲
سابقه	۱-۱۰	۱۰۰
	۱۱-۲۰	۳۲
	۲۱-۳۰	۶

اطلاعات اساسی کسب کرد و باید تا حد توان آن‌ها را به وسیله‌ی شاخص‌ها خلاصه نمود. در این بخش به توصیف سوالات و متغیرهای اصلی تحقیق پرداخته می‌شود. جدول (۲) شاخص‌های توصیفی سوالات پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول (۱) نشان می‌دهد که بیشترین درصد از جمعیت نمونه آماری مردان (۷۰ درصد)؛ بیشترین تحصیلات نمونه آماری فوق لیسانس (۴۷ درصد) بیشترین سن نمونه آماری بین ۳۱-۴۰ (۴۲ درصد) و در نهایت بیشترین سابقه کار مربوط به ۱-۱۰ سال (۵۰ درصد) می‌باشد. واضح است که از داده‌های خام به تنهایی نمی‌توان

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

میانگین	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
۳/۲۷۳۷	۴/۵۵	۱/۲۷	۰/۶۰۵۱۰
۳/۳۰۶۷	۴/۶۰	۱/۶۰	۰/۷۰۳۲۵
۳/۱۴۶۹	۴/۶۷	۱/۸۷	۰/۵۲۷۷۳
۳/۱۰۷۸	۵	۱	۰/۸۰۶۴۹

میزان و جهت ارتباط بین متغیرها مشخص شود. قدر مطلق ضریب همبستگی بین صفر و یک تغییر می‌کند و هرچه به صفر نزدیک شود، رابطه ضعیف دو متغیر را نشان می‌دهد و هر چه قدر مطلق همبستگی بین دو متغیر به یک نزدیکتر شود، حکایت از رابطه قوی بین آن

میانگین تمامی گویه‌های پرسشنامه بیشتر از ۳ بدست آمده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که میل افراد به انتخاب گزینه‌های بالایی (موافقم و کاملاً موافقم) بیشتر از سایر گزینه‌ها بوده است. قبل از رسیدن به مرحله تحلیل مدل و مدل‌سازی معادلات ساختاری لازم است تا

دو متغیر دارد. جدول (۳) ماتریس همبستگی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

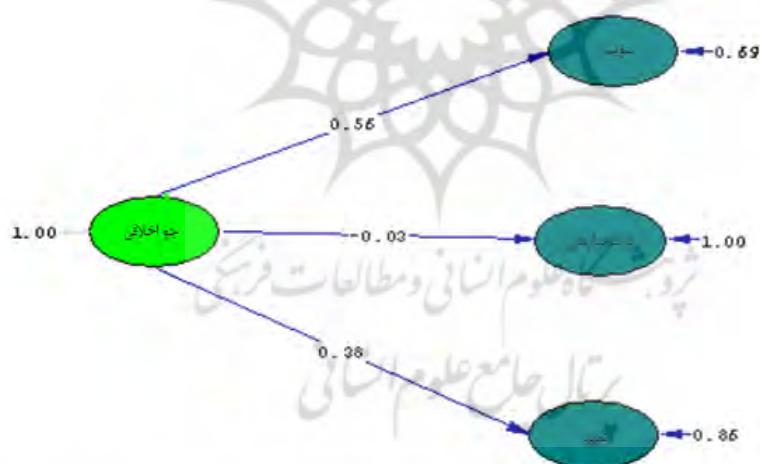
متغیرها	جو اخلاقی	تعهد	هویت سازمانی	تمایل به ترک
جو اخلاقی	۱			
تعهد	۰/۲۹**	۱		
هویت سازمانی	۰/۴۶**	۰/۲۳**	۱	
تمایل به ترک	۰/۱۱	-۰/۵۱**	۰/۱۴*	۱

** < ۰/۰۱, * < ۰/۰۵

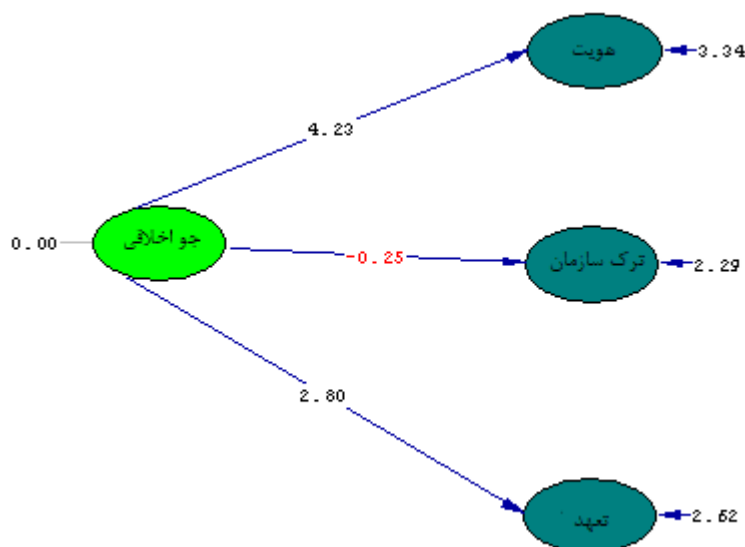
به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری جو اخلاقی بر سه پیامد احتمالی آن مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، موید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و در حالت معناداری (شکل ۳) مشاهده می‌شود.

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر جو اخلاقی با تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد و شدت این همبستگی ۰/۲۹ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر جو اخلاقی با هویت سازمانی به میزان ضریب ۰/۴۶ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت نیز منفی و معنی‌دار است و شدت این همبستگی برابر ۰/۵۱- است. بیشترین ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت (۱ = -۰/۵۱) می‌باشد.

شکل ۲. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



Chi-Square=898.86, df=431, P-value=0.00000, RMSEA=0.07



شکل ۳. خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t

جدول ۴. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	T	نتیجه
جو اخلاقی ← تعهد سازمانی	۰/۳۸	۲/۸۰	اثر مستقیم دارد
جو اخلاقی ← هویت سازمانی	۰/۵۶	۴/۲۳	اثر مستقیم دارد
جو اخلاقی ← تمایل به ترک خدمت	۰/۰۳	-۰/۲۵	اثر مستقیم ندارد

این چالش‌های اخلاقی از جمله خشونت، سوء استفاده (جنسی)، تقلب (مدیریت)، دوپینگ، تبانی بازی‌ها و غیره منجر به تنش شده است (۴۲). جو اخلاقی در ورزش به عنوان بخشی از پاسخ استراتژیک مورد نظر سازمان‌های ورزشی برای کاهش این تنش‌ها مطرح شده است (۴۳). با توجه با ماهیت صنعت ورزش و ابعاد مختلف ورزش، مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی با مشتریان مختلف و متفاوتی روبه‌رو هستند؛ که این مشتریان نیازها، ترجیحات و سلیقه‌های مختلفی دارند و این به نوعی هم چالش و هم فرصتی در مقابل مدیران و کارکنان می‌گذارد که برای این چالش و استفاده از این فرصت توجه به مسایلی از قبیل جو اخلاقی بسیار حائز اهمیت است. از طرفی هیچ مطالعه قبلی در مورد تأثیر جو اخلاقی بر هویت سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت انجام نشده است. بنابراین این پژوهش با هدف تأثیرپذیری هویت سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت از جو اخلاقی انجام شد؛ نتایج نشان داد که جو اخلاقی بر تعهد سازمانی و هویت سازمانی تأثیرگذار است ولی تأثیر آن بر تمایل به ترک خدمت تأیید نشد.

همه ضرایب به غیر از ضریب مستقیم جو اخلاقی بر تمایل به ترک خدمت معنی‌دار دیده می‌شوند. ضریب مسیر مستقیم جو اخلاقی بر تعهد سازمانی با مقدار ضریب ۰/۳۸ معنی‌دار دیده می‌شود. همچنین ضریب مسیر مستقیم جو اخلاقی بر هویت با مقدار ضریب ۰/۵۶ معنی‌دار دیده می‌شود. در عین حال ضریب مسیر مستقیم جو اخلاقی بر ترک خدمت معنی‌دار نبود. همچنین مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۲۹ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷ و کوچک‌تر از ۰/۱۰ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

ورزش یک فعالیت اجتماعی است که در آن بعد اخلاقی به طور گسترده نشان داده شده است. علاوه بر این، ویژگی‌های خاصی از ورزش، مانند تمرکز بر عملکرد و برتری، و وجود سطوح بالای درگیری عاطفی و فشار،

انواع مختلفی از چالش‌های اخلاقی را منجر می‌شود (۴۱).

در سازمان مهم تلقی شود، تعهد سازمانی و در نتیجه اهداف سازمانی محقق خواهد شد.

نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی و هویت سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های تورکی و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، وحیدی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶)، باراتوچی و همکاران (۲۰۲۱)، فتاحی سرند و همکاران (۱۳۹۹) و قلاوندی و مرادی (۱۳۹۴) همسو است (۳،۱۵،۱۸،۴۸،۴۹). یکی از عوامل مهم در سازمان‌ها، هویت سازمانی است. می‌توان هویت سازمانی را به عنوان احساس تعلق و یا یکی شدن با سازمان و کارکنان آن، یا حالتی که فرد خودش را بر اساس ارتباط خود با سازمان معرفی می‌نماید، تعریف نمود (۴۷). بر اساس تئوری هویت اجتماعی و شواهد تجربی می‌توان دریافت که هویت سازمانی باعث افزایش مشارکت داوطلبانه کارکنان در کارهای متنوع و استفاده از دانش آن‌ها، انگیزه و تمایل به بروز رفتار مطلوب می‌شود (۴۸). یکی از عواملی که می‌تواند با هویت سازمانی رابطه داشته باشد، جو اخلاقی است (۱۱). در خصوص رابطه میان جو اخلاقی با هویت سازمانی می‌توان گفت که وقتی در سازمان، ارزش‌های اخلاقی مورد تاکید قرار گیرد، کارکنان خود را به صداقت و اخلاقیات ترغیب می‌نماید. این اخلاق منجر به توسعه تعهد کارکنان به سازمان می‌شود و تعهد، وابستگی و یکی شدن با سازمان را به همراه خواهد داشت و بر این اساس، هویت سازمانی شکل می‌گیرد. به طوری که تنگ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که جو اخلاقی تاثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی دارد. بنابراین توسعه و گسترش جو اخلاقی مطلوب در سازمان، توسعه و بهبود هویت سازمانی را به همراه خواهد داشت (۱۱). همچنین رستمی و همکاران (۱۳۹۴) در کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران نشان دادند که جو اخلاقی با هر سه مولفه هویت سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد (۴۹).

نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی و تمایل به ترک خدمت رابطه منفی وجود دارد. این نتایج با یافته‌های سیمها و پاندی^۳ (۲۰۲۱)، یوریتکورو و همکاران (۲۰۱۸)، دمیرتاس و آکدوگان^۴ (۲۰۱۵)، منز و هاگویسان^۵ (۲۰۲۰) و روبل و همکاران^۵ (۲۰۱۷) همسو است (۱۳،۱۷،۳۸،۴۳،۵۱). مطالعات

نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های زاگانچیک و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، چوی (۲۰۱۸)، همیدیتون و همکاران (۲۰۱۸)، هانگ و همکاران (۲۰۱۵) میتونگا-مونگا (۲۰۱۸)، یزدان‌شناس و آقایی (۱۳۹۹) هم راستا است (۸،۲۲،۲۴،۲۹،۵۰،۵۲). پارسانژاد (۱۳۹۹) در پژوهش خود در اداره ورزش و جوانان استان کرمان نشان داد که رابطه معنی‌داری بین جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد (۴۴). زاگانچیک و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود نشان دادند که جو اخلاقی تاثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی و تعهد سازمانی دارد (۴۵). مدیران سازمان‌های ورزشی به منظور توسعه و بهبود تعهد کارکنان، باید جو اخلاقی را در محیط کاری نهادینه کنند و جو اخلاقی کاری را جز ارزش‌های سازمانی خود قرار دهند. به طور کلی جو اخلاقی مناسب موجب رشد و تعالی سازمان خواهد شد و در بهبود تعهد حرفه‌ای کارکنان نقش بسیار با اهمیتی خواهد داشت. از آنجایی که تعهد عاطفی پاسخ متداول به محیط کاری مثبت است، می‌توان انتظار داشت که جو اخلاقی بر تعهد عاطفی تأثیر مثبتی داشته باشد. به طوری که پژوهش‌های یزدان‌شناس و آقایی (۱۳۹۹) در کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان داد که جو اخلاقی بر اعتماد سازمانی و تعهد عاطفی تاثیر مثبت و معناداری دارد (۴۶). زمانی که کارکنان جو حاکم بر محیط کاری را مطابق با اصول اخلاقی و حرفه‌ای ببینند، سطح تعهد آنها نسبت به سازمان افزایش خواهد یافت. بای و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش‌های خود در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان نشان دادند که جو اخلاقی سازمان اثری مثبت و معنی‌داری بر درگیر شدن در شغل کارکنان دارد (۲). به عبارت دیگر، با توجه به نتایج تحقیق، تلاش برای بهبود جو اخلاقی می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای بهبود تعهد سازمانی باشد. به بیانی دیگر، رهبران سازمان باید، از جو اخلاقی به عنوان یک عامل کلیدی تاثیر گذار در شکل‌گیری و تقویت تعهد سازمانی بهره ببرند. امروزه جو اخلاقی به عنوان پیش نیاز تعهد سازمانی مطرح است؛ و نقش محیطی را برای دستیابی به اهداف سازمان ایفا می‌کند؛ از طرفی تعهد کارکنان به سازمان به عنوان عاملی عمل می‌کند که تأثیر بسزایی بر هدف نهایی سازمان دارد و نمی‌توان نادیده گرفت؛ بنابراین اگر جو اخلاقی

2. Tourky & et al

3. Simha & Pandey

4. Menes & Haguian

5. Rubel & et al

1. Zagenczyk & et al

اخلاقی، تمایل به ترک خدمت کارکنان را کاهش دهند. بیان می‌کنند که ضعیف و کمبود قوانین و مقررات مربوط به جو اخلاقی باعث ایجاد خستگی عاطفی و ناراضی‌تبی شغلی می‌شود که در نهایت باعث تمایل به ترک سازمان می‌شود؛ بنابراین می‌توان استدلال کرد که همبستگی منفی و قوی بین جو اخلاقی و تمایل به ترک سازمان وجود دارد (۵۳). بنابراین طبق یافته‌ها، می‌توان اینگونه استنباط کرد که، مدیران سازمان‌های ورزشی علی‌الخصوص اداره‌های ورزش و جوانان در مجموعه‌های تحت مدیریت خود می‌توانند با بهبود جو اخلاقی تمایل به ترک سازمان را در بین کارکنان کاهش دهند. به طور کلی وقتی هدف سازمان افزایش هویت و تعهد سازمانی و کاهش ترک خدمت کارکنان است؛ شایسته است مدیران بر ایجاد جو اخلاقی در سازمان اهتمام بورزند؛ و سازمان با داشتن جو اخلاقی مطلوب می‌تواند تعهد و هویت کارکنان خود را افزایش و تمایل به ترک خدمت آن‌ها را کاهش دهد؛ زیرا جو اخلاقی رهنمودهایی را در مورد عملکرد یک سازمان ارائه می‌دهد.

نشان می‌دهد که جو اخلاقی می‌تواند بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی بگذارد (۵۰). بر اساس یافته‌های روبل و همکاران (۲۰۱۷) شیوه‌های اخلاقی در محیط کار می‌تواند پیوند بین کارکنان و سازمان را بهبود بخشد و می‌تواند تمایل به ترک خدمت را کاهش دهد (۵۱). جو اخلاقی پیش‌بینی‌کننده مهم برای تمایل به ترک خدمت است، زیرا جو اخلاقی حاکم بر سازمان ممکن است یک محیط مراقبتی، حرفه‌ای و منصفانه را ترویج و ارتقا دهد (۵۲). جو اخلاقی رهنمودهایی را در مورد خط مشی‌های یک سازمان ارائه می‌دهد که باعث افزایش هویت سازمانی کارکنان و کاهش تمایل به ترک خدمت آن‌ها می‌شود (۳۶). وقتی کارکنان اداره‌های ورزش و جوانان درک کنند که جو اخلاقی در سازمانشان برای جامعه و یا سهامداران مختلف مثبت و الهام‌بخش‌تر است، به احتمال زیاد از شرکت قدردانی می‌کنند، هویت سازمانی قوی‌تری ایجاد می‌کنند و قصد جابه‌جایی ضعیف‌تری خواهند داشت. بنابراین، مدیران اداره‌های ورزش و جوانان می‌توانند با فراهم کردن یک محیط مناسب از نظر جو

منابع

1. Petchsawang P, McLean GN. Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2017;14(3):216-44.
2. Milliman J, Gatling A, Kim JS. The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2018;35:56-65.
3. Haldorai K, Kim WG, Chang HS, Li JJ. Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 2020;86:102372.
4. Friend SB, Jaramillo F, Johnson JS. Ethical climate at the frontline: a meta-analytic evaluation. *Journal of Service Research*. 2020;23(2):116-38.
5. Zhang L, Sun H. The impacts of ethical climate on knowledge contribution loafing among designers in engineering design firms: mediated effect of knowledge leadership. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 2020.
6. Barattucci M, Teresi M, Pietroni D, Iacobucci S, Lo Presti A, Pagliaro S. Ethical Climate (s), Distributed Leadership, and Work Outcomes: The Mediating Role of Organizational Identification. *Frontiers in Psychology*. 2021;11:3987.
7. Teresi M, Pietroni DD, Barattucci M, Giannella VA, Pagliaro S. Ethical climate (s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*. 2019;10:1356.
8. Saygili M, Özer Ö, Karakaya PÖ. Paternalistic leadership, ethical climate and performance in health staff. *Hospital topics*. 2020;98(1):26-35.
9. Choi J-H. The Relationship among Ethical Leadership, Ethical Climate, Unethical Behavior, and Organizational Commitment in the department affiliated with Physical Education. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(7):451-60..
10. Bou Karam C. The Effects of Ethical Leadership on Employees Job Satisfaction, Commitment, Behavioral Outcomes, and Firm Performance. 2015.
11. Teng C-C, Lu ACC, Huang Z-Y, Fang C-H. Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): a study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

- 2020.
12. DeSensi JT. Sport: An ethos based on values and servant leadership. *Journal of Intercollegiate Sport*. 2014;7(1):58-63.
 13. Burton LJ, Peachey JW, Wells JE. The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management*. 2017;31(3):229-40.
 14. Claringbould I, Heres L, Loyens K, van Romondt Vis P, Müller E, Vorstenbosch J, et al. 'Zo is het voor niemand leuk': Een vergelijkend casuonderzoek naar de sociale constructie van integriteit in het Nederlands voetbal. *Utrecht School of Governance*; 2018.
 15. Constandt B, Parent MM, Willem A. Does it really matter? A study on soccer fans' perceptions of ethical leadership and their role as "stakeowners". *Sport Management Review*. 2020;23(3):374-86.
 16. Salimi M. Providing Professional Ethics Development Model for Sport Organizations. *ETHICS IN SCIENCE & TECHNOLOGY*. 2017;12(1):-.
 17. Ryu K. The Relationship Between Organizational Ethical Climate, Organizational Commitment, and Job Performance in JFMEs in China. *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance*: Springer; 2020. p. 105-57.
 18. Gorsira M, Steg L, Denkers A, Huisman W. Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Administrative Sciences*. 2018;8(1):4.
 19. Bahadori M, Ghasemi M, Hasanpoor E, Hosseini SM, Alimohammadzadeh K. The influence of ethical leadership on the organizational commitment in fire organizations. *International Journal of Ethics and Systems*. 2021.
 20. Briggs E, Jaramillo F, Weeks WA. The influences of ethical climate and organization identity comparisons on salespeople and their job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 2012;32(4):421-36.
 21. Pisotska V, Giustiniano L, Gurses K, editors. The role of organizational identity in the governance interface between the owner organization and its initiated projects: The Venice Biennale case. *British Academy of Management* 2020; 2020.
 22. Tourky M, Kitchen P, Shaalan A. The role of corporate identity in CSR implementation: An integrative framework. *Journal of Business Research*. 2020;117:694-706.
 23. Vahidi Nasab H, Mohajeran B, Ghaleh A, Qalavandi H. The Relationship between Ethical Work Climate & Organizational Identity. *Ethics in science and Technology*. 2018;12(4):157-66.
 24. Fattahi Sarand V, Shaemi Barzaki A, Teymouri H. The Mediating Role of Ethical Climate in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Identity. *Ethics in science and Technology*. 2021;15(4):186-9.
 25. Ghalavandi H, Moradi Z. Analysis of the Relationship between Ethical Climate of the Organization, Organizational Identity and Organizational Silence. *Ethics in Science and Technology*. 2015;10(2):64-72.
 26. Fu W, He F, Zhang N. Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*. 2020;5(2):134-49.
 27. Chen Y, Zhou X, Klyver K. Collective efficacy: Linking paternalistic leadership to organizational commitment. *Journal of Business Ethics*. 2019;159(2):587-603.
 28. Pradesa HA, Dawud J, Affandi MN. Mediating role of affective commitment in the effect of ethical work climate on felt obligation among public officers. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*. 2019;16(2):133-46.
 29. Smith W. Professionalism, Ethical Climate, Job Satisfaction and Establishing Affective Organizational Commitment in US Air Force Instructors: Saint Leo University; 2020.
 30. Putra A, Dharmanegara I, Yas P. Analyzing the relationship of ethical work climate, job satisfaction, organizational commitment and job performance in Tabanan University, Bali. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2019;9(9):1100-15.
 31. Hamidaton U, Lee MS, Ismail A, Shahida N, Sanusi A. Ethical climate as a determinant of organizational commitment. *International Journal of Asian Social Science*. 2018;8(8):534-9.

32. Hung Y-C, Tsai T-Y, Wu Y-F. The effects of ethical work climate on organizational commitment in Taiwanese military units. *Chinese Management Studies*. 2015.
33. Mitonga-Monga J. Ethical climate influences on employee commitment through job satisfaction in a transport sector industry. *Journal of Psychology in Africa*. 2018;28(1):15-20.
34. Simha A, Pandey J. Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing ethics*. 2021;28(5):714-22.
35. Yurtkoru ES, Ensari S, Erdilek Karabay M. To what extent trust in leader and ethical climate affect turnover intention? A research on private and public bank employees. *International Journal of Organizational Leadership* 7 (2018). 2018:12-26.
36. Joe S-W, Hung W-T, Chiu C-K, Lin C-P, Hsu Y-C. To quit or not to quit: Understanding turnover intention from the perspective of ethical climate. *Personnel Review*. 2018.
37. Hefny L. The relationships between job satisfaction dimensions, organizational commitment and turnover intention: the moderating role of ethical climate in travel agencies. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 2021;20(1):1-23.
38. Simha A, Cullen JB. Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy of management perspectives*. 2012;26(4):20-34.
39. Demirtas O, Akdogan AA. The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*. 2015;130(1):59-67.
40. Menes CC, Haguian III IA. Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Hotel Employees. *Philippine Social Science Journal*. 2020;3(3):96-106.
41. Constandt B, Heres L, Marlier M, Willem A. A Stakeholder Perspective on Ethical Leadership in Sport: Bridging the Gap Between the Normative and Descriptive Lines of Inquiry. *Psychologica Belgica*. 2020;60(1):381.
42. Ordway C, Opie H. Integrity and corruption in sport. *Critical issues in global sport management: Routledge*; 2016. p. 60-85.
43. Constandt B, editor *Ethics management in football clubs*. 19th Annual conference of the European Society of Criminology (EuroCrim 2019); 2019.
44. Najmeh p. The relationship between moral climate, organizational commitment and job satisfaction in sports and youth departments of Kerman province. *Progress and Excellence Research*. 2021;3(2):1-7.
45. Zagenczyk TJ, Purvis RL, Cruz KS, Thoroughgood CN, Sawyer KB. Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 2020:1-20.
46. Yazdanshenas M, Aghaei M. Roles of Ethical Climate and Perception of Organizational Politics in Organizational Trust and Affective Commitment of Staff of Ministry of Sport and Youth. *Human resource management in sports Journal*, [online]. 2021;8(1):105-22.
47. Suifan TS, Diab H, Alhyari S, Sweis RJ. Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2020;30(4):410-28.
48. Rawski SL, Conroy SA. Beyond demographic identities and motivation to learn: the effect of organizational identification on diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 2020;41(5):461-78.
49. Rostami Azar S, Moradi S, Darabi M. The relationship between organizational moral climate, organizational identity and organizational silence on the employees of Tehran Municipal Sports Organization. *The second national conference of the Scientific Association of Sports Management of Iran*; tehran1394.
50. Ghasempour Ganji SF, Johnson LW, Babazadeh Sorkhan V, Banejad B. The Effect of Employee Empowerment, Organizational Support, and Ethical Climate on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*. 2021;14(2):311-29.
51. Rubel MRB, Kee DMH, Quah CH, Rimi NN. Ethical climate and employee turnover intention in the ready made garment industry of Bangladesh. *Global Business and Organizational*

- Excellence. 2017;36(2):61-73.
52. Olayiwola RO. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organisational commitment and turnover intention among employees: Eastern Mediterranean University (EMU)-Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ); 2016.
53. Munir Y, Ghafoor MM, Rasli AM. Perception of ethical climate and turnover intention among nursing staff: does organizational cynicism mediate? International Journal of Human Rights in Healthcare. 2018.

