



Structural relationships of high-performance work systems and unethical pro-organizational behaviors and the multiple mediating role of moral identity and psychological ownership

Shahnam Jabbari¹, Reza Nikbakhsh², Akbar Afarinesh³, Farideh Sharififar⁴

1. Ph.D Candidate in Sports Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: Shahnamjabbari@yahoo.com

2. Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: r_nikbakhsh@azad.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: a_afarineshkhaki@azad.ac.ir

4. Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: f_Sharififar@azad.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article history:
Received 15 May 2022
Received in revised form
15 June 2022
Accepted 27 July 2022
Published Online 20
February 2023

Keywords:
moral identity,
High performance work
systems,
Unethical pro-
organizational behavior,
Psychological ownership

ABSTRACT

Background: Unethical pro-organizational behavior is one of the factors in the development of any organization. These are behaviors that violate accepted social and moral standards. Research evidence shows that the unethical behavior of employees is increasing from day to day, and the behavior of managers, and supervisors and the domination of an inhuman atmosphere in the organization can provide the basis for the occurrence of unethical behavior on the part of employees.

Aims: The aim of this study was to investigate the structural relationships between high-performance work systems and immoral Unethical pro-organizational behavior in the mediating role of multiple moral identities and psychological ownership.

Methods: This study is a correlation study that was performed by structural equation modeling with partial least squares approach. The statistical population was the staff of the Ministry of Sports and Youth, from which 324 people were selected as the available research sample. The measurement tool of Aquino and Reed Moral Identity Questionnaire (2002); High-performance work systems Zachartos (2005) and the immoral meta-organizational behaviors of Amphos et al. (2010) were the research variables. The validity of the instruments was assessed using confirmatory factor analysis. The collected data were analyzed using the partial least squares method.

Results: The findings of the research showed that the factor loading obtained between the predictor variables and the grand criterion was obtained from 0.4. Also, the results of a t-value greater than 1.96 were obtained. The GOF index in this model was 0.454, which indicated the strong fit of the structural equation model. The result of the Sobel test 9.45 and 10.54 confirmed the mediating role of moral identity and psychological model, respectively.

Conclusion: Based on the results obtained in this study, managers should pay special attention to high-performance work systems to guide the behavior of employees in the organization. Also, managers should take steps to control the extra-organizational behaviors of their employees by paying attention to the structures of psychological ownership and moral identity.

Citation: Jabbari, Sh., Nikbakhsh, R., Afarinesh, A., & Sharififar, F. (2023). Structural relationships of high-performance work systems and unethical pro-organizational behaviors and the multiple mediating role of moral identity and psychological ownership. *Journal of Psychological Science*, 21(120), 2417-2431. <https://psychologicalscience.ir/article-1-1701-fa.html>

Journal of Psychological Science, Vol. 21, No. 120, March, 2023

© 2021 The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.21.120.2417](https://doi.org/10.52547/JPS.21.120.2417)



✉ **Corresponding Author:** Reza Nikbakhsh, Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
E-mail: r_nikbakhsh@azad.ac.ir, Tel: (+98) 912 303 4803

Extended Abstract

Introduction

Today, organizations are increasingly experiencing efforts to survive and compete for profit. As a result, employees of many organizations, whether for-profit or even non-profit, engage in a number of unique behavioral actions called "unethical extra-organizational behavior" (Hussein, 2021). Because unethical pro-organizational behavior, is closely intertwined at the societal level, such actions are likely to have catastrophic consequences for the organizational situation of its external stakeholders, even if it is anticipated to bring short-term benefits to the organization (Verda & Pat. 2013). A fascinating question that is still under consideration is what motivates employees to engage in extra-organizational behavioral behaviors. (Wang et al., 2018). In recent years, research in the field of human resource management has focused many studies on human resource systems that are expected to interact positively with each other. The main reason for focusing on high-performance work systems is the combination of HR actions to the extent that they are consistent with each other, compared to situations where such measures as performance-based pay, employee participation, and training are considered separately. Have a higher impact on the performance of the organization (Della & Solari, 2011). Human resource systems with this approach are called high-performance work systems (Divandari et al., 2016). These measures include a set of human resource management measures that are both vertically and horizontally integrated (Baxel & Mac -Ki, 2009). On the other hand, there is still no consensus on what exactly constitutes the actions that make up high-performance work systems in the organization, which is one of the major problems in today's organizations (Estiri & Sharifi, 2016). The results of studies have shown that another factor that can affect the understanding of individual behaviors in the organization is psychological ownership (Zhou and Elvy, 2018), which means cognitive and emotional attachment between the individual and the goal. Just like other attitudes, psychological ownership has cognitive, emotional, and behavioral elements and

may exist at the individual and group levels (Bernard et al., 2011). To better understand the positive structure of psychological ownership is evoked. Researchers have now focused on what constitutes employee ownership and the consequences that may arise (Availo et al., 2004). Moral identity is a type of identity and is a dynamic system within the individual that influences a person's behavior (Estes & Carter, 2006). This means that for an employee, moral values form the central and important parts of an individual's identity in comparison with other values (Matsuba, 2011). In general, the definition of moral identity in moral evolution and behavior is considered as a source of moral motivation; That is, it links moral judgment with moral action (Hardy, 2014). Studies in this field have reported different results. A highlight of the recent review is the positive and strong effects of high-performance work systems on employees and organizational performance (Heferman & Dundan, 2016), one of which is the model presented by Zhou and Elvi (2018). Indicates the direct and indirect effects of high-performance work systems on psychological ownership, ethical identity, and immoral extra-organizational behaviors. For this reason, and considering the importance of the studied variables, the present study was conducted to determine the mediating role of ethical identity in the relationship between high-performance work systems and psychological ownership of unethical meta-organizational behavior among employees of the Ministry of Sports and Youth.

Method

This study has a correlation in the form of a structural equation model in which the relationships between an exogenous variable (high-performance operating systems); two mediating variables (moral identity and psychological ownership) and one criterion variable (immoral extra-organizational behaviors) were examined. The statistical population of this study was the staff of the Ministry of Sports and Youth, which based on the inquiry received from this ministry, their number was announced as 898 people. In this study, for the sample size using the basics of structural equation modeling; the observed variables or references and the complexity of the model, as well as the adaptation of the number of samples to

Morgan's table of 324 people, were selected as a sample. So the available method was used to select the sample. The instruments used in this study were a standard questionnaire for research variables, which is described in detail below.

Results

For the general fit of the structural equation model, the GOF index was used, which is obtained from the formula $GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$. So

commonalities indicate the common average of each structure and R2 is the mean values of R Squares of the structures within the model. Wetzels et al. (2009) introduced three values of 0.01, 0.25, and 0.36 with the power of weak, medium, and strong values for GOF. Therefore, a result of 0.454 for GOF indicates a strong overall fit of the model. Finally, one of the important tests to significantly measure the mediation effect of one variable in the relationship between the other two variables is the subel-test $Z - value =$

$$\frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}}$$
and to determine the

intensity of the indirect effect of the mediating variable, statistics called VAF have been used. The result of the Sobel test for the path of high-performance work systems on immoral Unethical pro-organizational behavior with a mediating role of moral identity 9.45 and for the path of the effect of high-performance work systems on immoral Unethical pro-organizational behavior with a mediating role of ownership Psychological 10/54 has been obtained. As can be seen, the Z-value of the Sobel test due to being higher than 1.96 at the confidence level of 0.95%; is significant and the mediating role of the variables of moral identity and psychological ownership was confirmed. The value of VAF is also obtained from the formula $VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$. The result obtained from this formula

indicates that 0.54 and 0.67% of the total effect of high performance work systems on immoral extra-organizational behaviors, respectively, through the

indirect effect of the mediating variable of the moral identity of the employees of the Ministry of Sports and Youth.

Conclusion

The purpose of this study was to investigate the structural relationships between high-performance work systems and unethical extra-organizational behaviors: the multiple mediating roles of moral identity and psychological ownership. The results obtained from the structural equation model and the Sobel test (9.45 and 10.54) showed that moral identity can be mediated in the relationship between predictor variables. Also, considering the results of VAF test of 0.54 and 0.67 for immoral extra-organizational behaviors, it indicates that the mediating role of moral identity and psychological ownership in this model is moderate. This result is consistent with the results of Zhou and Elvi (2018) studies; Park et al. (2015); Steeri and Sharifi (1397); The Spirit of God (2015) is consistent. The results showed that ethical identity can negatively affect the mediating role of high-performance work systems and extra-organizational behaviors. Moral identity is a motivational-cognitive construct. According to experts, people have a set of moral traits, according to which in their self-concept, they attach importance to these traits, which determine the degree of morality (4). And it is likely that this will have a negative impact on immoral extra-organizational behaviors. Because in the process of internalizing ethical identity, employees try to internalize their ethics regardless of the prevailing norms and judgments of others, which can negatively affect unethical behaviors even if it is in the interest of the organization.

On the other hand, psychological ownership can positively play a mediating role in the organization. That is, it can have a positive effect on employees' unethical extra-organizational behaviors. In explaining this finding, it can be stated that the decrease in the level of performance is due to the human resources of sports organizations; Today, it is a complicated issue for the managers of sports organizations, because the employees of this organization, due to its special position and especially its field of activity, seek to leave the organization and

be placed in other and new job positions. The approach of high-performance work systems is based on employee intervention and participation, and employees are always considered as the assets of the organization. For this reason, employees always feel that they play an important role in the organization and have been accepted by management as a key and essential part of the organization. In this way, they will work with more motivation and their commitment to the organization will increase; Then the staff will ask themselves how much they can feel that this organization belongs to me, and their sense of identity among them will increase. This is a time when employees are not only concerned about how they are treated, but also about how they are treated. "To what extent can I feel that this organization belongs to me," says the researcher of psychological ownership, and that when this sense of belonging develops in the individual, it exacerbates extra-organizational, even immoral, behaviors. The interests of the organization will be. This result can also be interpreted as creating a sense of ownership, giving people a sense of personal place and space in the organization, and making them attached to their job and organization. Thus, it can be expected that with the increase of psychological ownership of individuals, they will feel closer to the job and the organization, and Unethical pro-organizational behavior will manifest itself even more negatively in order to advance the goals of the organization.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: In this study, all ethical considerations such as the principle of confidentiality, the confidentiality of information, and the principle of informed consent were observed. The study was approved by the Ministry of Sports and Youth and the Department of Physical Education of the South Tehran Branch of Islamic Azad University.

Funding: This study is taken from a doctoral dissertation and has been done independently and without financial support.

Authors' contribution: The second author of this study is the corresponding author for this research and the other authors, are regarded as co-author; and they both have equal shares.

Conflict of interest: The authors do not disclose any conflict of interest in connection with this study.

Acknowledgments: We would like to thank all the people who helped the researchers in this study.



روابط ساختاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی: نقش میانجی گر چندگانه هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی

شهنام جباری^۱، رضا نیک‌بخش^۲، اکبر آفرینش^۳، فریده شریفی فر^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت واحد تهران جنوب، ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۲۵

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۵

انتشار برخط: ۱۴۰۱/۱۲/۰۱

کلیدواژه‌ها:

هویت اخلاقی،

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا،

رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی،

مالکیت روانشناختی

زمینه: رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی یکی از عوامل توسعه در هر سازمانی هستند. این‌ها رفتارهایی هستند که استانداردهای اجتماعی و اخلاقی پذیرفته شده را نقض می‌کند. شواهد پژوهشی نشان از افزایش روزافزون رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان می‌باشد که رفتارهای مدیران، سرپرستان و تسلط یک فضای غیرانسانی در سازمان می‌تواند زمینه را برای وقوع رفتارهای غیراخلاقی از طرف کارکنان را فراهم سازد.

هدف: پژوهش این مطالعه با هدف بررسی روابط ساختاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی و نقش میانجی گر چندگانه هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی صورت گرفت.

روش: این مطالعه از سری مطالعات همبستگی می‌باشد که به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام گرفت. جامعه آماری آن کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور بود که از بین آن‌ها تعداد ۳۲۴ نفر به صورت در دسترس به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌ی هویت اخلاقی آکوئینو و رید (۲۰۰۲)؛ سیستم‌های کاری با عملکرد بالا زاجارتوس (۲۰۰۵) و رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی آفوس و همکاران (۲۰۱۰) برای متغیرهای پژوهش بود. روایی ابزارها با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بارهای عاملی به دست آمده بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک بزرگتر از ۰/۴ به دست آمد. همچنین نتایج t value بزرگتر از ۱/۹۶ به دست آمد. شاخص GOF در این مدل ۰/۴۵۴ بود که نشان از برازش قوی مدل معادلات ساختاری بود. نتیجه‌ی آزمون سوبل ۹/۴۵ و ۱۰/۵۴ به ترتیب نقش میانجی هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی را تأیید نمود.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج به دست آمده در این مطالعه مدیران باید به سیستم‌های کاری با عملکرد بالا برای هدایت کردن رفتارهای کارکنان در سازمان توجه ویژه داشته باشند. همچنین مدیران باید با توجه کردن به سازه‌های مالکیت روانشناختی و هویت اخلاقی باید در جهت کنترل رفتارهای فراسازمانی کارکنان خود گام بردارند.

استناد: جباری، شهنام؛ نیک‌بخش، رضا؛ آفرینش، اکبر؛ و شریفی‌فر، فریده (۱۴۰۱). روابط ساختاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی: نقش میانجی گر چندگانه هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی، مجله علوم روانشناختی، دوره بیست‌ویکم، شماره ۱۲۰، ۲۴۱۷-۲۴۳۱.

مجله علوم روانشناختی، دوره بیست‌ویکم، شماره ۱۲۰، زمستان (اسفند) ۱۴۰۱.



© نویسنده‌گان.

✉ نویسنده مسئول: رضا نیک‌بخش، دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

رایانامه: r_nikbakhsh@azad.ac.ir | تلفن: ۰۹۱۲۳۰۳۴۸۰۳

مقدمه

سازمان‌های کنونی به طور فزاینده‌ای در حال تجربه‌ی تلاش برای بقا و رقابت برای کسب سود هستند. در نتیجه، کارکنان بسیاری از سازمان‌ها، اعم از جهت‌گیری‌های انتفاعی یا حتی غیرانتفاعی، درگیر چند اقدام رفتاری منحصر به فرد هستند که به عنوان «رفتار فراسازمانی غیراخلاقی»^۱ نامیده می‌شوند (حسین، ۲۰۲۱). توجه به این نکته حائز اهمیت است که اگرچه چنین نیات رفتاری از دیدگاه کلی ناعادلانه و غیراخلاقی است، اما نتایج به نفع سازمان‌های مربوطه در حال حاضر یا کوتاه‌مدت است. در واقع، آن دسته از کارمندانی که در رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی را انجام می‌دهند ادعا می‌کنند که با انجام چنین اعمالی به سازمان خود خدمت می‌کنند (آمفرز، ۲۰۱۰). از آنجایی که رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی در سطوح اجتماعی تعامل نزدیکی دارند، چنین اقداماتی احتمالاً می‌تواند پیامدهای فاجعه‌باری را بر وضعیت سازمانی نسبت به ذینفعان خارجی آن ایجاد کند، حتی اگر پیش‌بینی شود که سود کوتاه‌مدت برای سازمان مربوطه به همراه داشته باشد (وردا و پت، ۲۰۱۳). یک سؤال واقعاً جالب که هنوز هم در دست بررسی است، این است که انگیزه کارکنان در انجام رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی چیست این حوزه تحقیقاتی هنوز مقفول است و به دلیل ماهیت روانی پیچیده ذهن انسان که به چنین نیات رفتاری وابسته است هنوز مبهم و گنگ مانده است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸). با این حال، یکی از مهمترین انگیزه‌های مورد بحث که محققان قبلاً کشف کرده‌اند، سود بردن سازمان می‌باشد (حسین، ۲۰۲۱). محققان تلاش‌های زیادی را در جهت شناسایی عوامل و علل مرتبط با انجام رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی به دست آورده‌اند که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به ماکیاولیسم (کاستیل و همکاران، ۲۰۱۶)، هویت سازمانی (چن و همکاران، ۲۰۱۶)، استحقاق روانی (لی و همکاران، ۲۰۱۷)، عوامل سطح بین‌فردی از جمله رهبری تحول آفرین (افلسبرگ و همکاران، ۲۰۱۴)، رهبری اخلاقی (میاو و همکاران، ۲۰۱۳) و رابطه کارمند و سازمان (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸) اشاره نمود. از طرف دیگر طبق نظر ژو و الوی (۲۰۱۸) سیستم‌های کاری با عملکرد بالا می‌تواند بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی کارکنان می‌تواند مؤثر باشد.

بر همین اساس شرایط کنونی در سازمان‌ها و افزایش رقابت‌پذیری، مدیران را مجبور کرده است تا برای تداوم بقا و دستیابی به موفقیت، خلق و حفظ افراد وفادار را جزو اهداف اصلی خود قرار دهند (یاواس و باباکوس، ۲۰۱۰). در سال‌های اخیر پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی، مطالعات زیادی بر روی سیستم‌های منابع انسانی که انتظار می‌رود به طور مثبتی با یکدیگر در تعامل باشند، متمرکز شده‌اند. دلیل اصلی تمرکز بر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، ترکیب اقدامات منابع انسانی است تا حدی که بر یکدیگر منطبق شوند و با این ترکیب در مقایسه با شرایطی که این اقدامات همچون پرداخت مبتنی بر عملکرد، مشارکت کارکنان و آموزش به طور مجزا در نظر گرفته شوند از اثرگذاری بالاتری بر عملکرد سازمان برخوردار گردند (دلا و سولاری، ۲۰۱۱). سیستم‌های منابع انسانی با این رویکرد را سیستم‌های کاری با عملکرد بالا^۲ می‌نامند (دیوانداری و همکاران، ۲۰۱۶) این اقدامات شامل مجموعه‌ای از اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌باشند که هم از نظر عمودی و هم از نظر افقی یکپارچه و هم‌راستا هستند (بکسل و مک‌کی، ۲۰۰۹). مجموعه اقدامات سیستم‌های کاری با عملکرد بالا، به صورت جمعی کارکنان سازمان را به افرادی با اطلاعات، مهارت‌ها، انگیزش و وسعت عمل تبدیل می‌نماید (گاتری، ۲۰۰۱) و این مجموعه اقدامات ممکن است شامل اقدامات مختلفی همچون، رویه‌های رسمی کارمندیابی (وی، ۲۰۰۲)، سرمایه‌گذاری قابل توجه در آموزش و توسعه کارکنان (ژو و الوی، ۲۰۱۸)، جبران خدمات بر مبنای ارتقای عملکردهای گروهی (دو و همکاران، ۲۰۱۸) و توسعه مهارت‌ها، اقدامات توانمندسازی همچون، تیم‌های کاری خودمحو و طراحی شغل (برایانات و مریت، ۲۰۲۱) منعطف باشد. از سوی دیگر هنوز یک اجماع عمومی در خصوص اینکه، اقدامات تشکیل دهنده سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در سازمان، دقیقاً شامل چه مواردی است وجود ندارد که یکی از مشکلات عمده در سازمان‌های امروزی است (استیری و شریفی، ۱۳۹۵). نتیجه مطالعات نشان داده، یکی دیگر از عوامل که می‌تواند بر درک رفتارهای فرد در سازمان تأثیرگذار باشد مالکیت روانشناختی^۳ هست (ژو و الوی، ۲۰۱۸) که به معنای دل‌بستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف است. درست مثل دیگر نگرش‌ها، مالکیت روانی عناصر شناختی، عاطفی

3. Psychological Ownership

1. Unethical Pro-Organizational Behavior

2. High Performance Work Systems

و رفتاری دارد و ممکن است در سطح فردی و گروهی وجود داشته باشد (برنارد و همکاران، ۲۰۱۱). این حس مالکیت و این انگیزه حفظ و بهبود هدف مالکیت، پژوهشگران رفتار سازمانی را برای درک بهتر ساختار مثبت مالکیت روانشناختی برانگیخته است. در حال حاضر پژوهشگران بر آنچه به منزله مالکیت کارکنان و پیامدهایی که ممکن است ایجاد شود، تمرکز کرده‌اند (آوایلو و همکاران، ۲۰۰۴). بر اساس نظریه و همکاران (۲۰۱۹)، وقتی مدیران درباره مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آن‌ها به طور معمول می‌خواهند القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روانی است. در مورد مالکیت روانی، سؤالی که برای فرد مطرح می‌شود این است که تا چه حد احساس می‌کنم این سازمان به من تعلق دارد؟ و بین دو مالکیت مبتنی بر سازمان و شغل تمایز قائل می‌شوند. از این رو مالکیت روانی وضعیت کنونی یک فرد را درباره‌ی سازمان حاضر و شغل موجود منعکس می‌کند (پرایس و همکاران، ۲۰۰۴). چنین هدف‌هایی از مالکیت روانی می‌تواند ریشه در هویت اخلاقی^۱ خود افراد داشته باشد که به صورت رشد فردی در نظر گرفته شود (بونو و جاج، ۲۰۰۳).

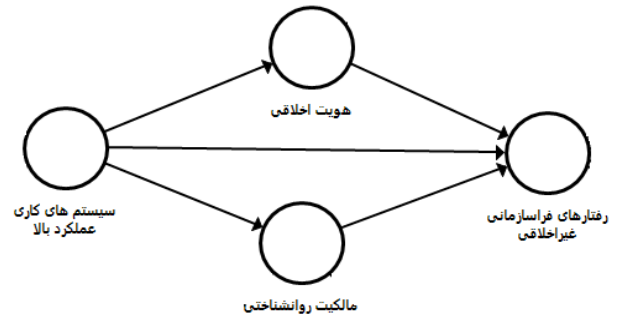
هویت اخلاقی یکی از انواع هویت به شمار می‌آید و به عنوان سیستمی پویا در درون فرد است که رفتار شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهد (استس و کارتر، ۲۰۰۶). به این معنی که برای یک کارمند ارزش‌های اخلاقی بخش‌های مرکزی و مهم هویت فرد را در مقایسه با سایر ارزش‌ها تشکیل می‌دهد (ماتسوبا، ۲۰۱۱). در کل تعریف هویت اخلاقی در تحول و رفتار اخلاقی به عنوان یک منبع انگیزش اخلاقی محسوب می‌شود؛ یعنی قضاوت اخلاقی را با عمل اخلاقی پیوند می‌دهد (هاردی، ۲۰۱۴). مطالعات انجام شده در این زمینه نتایج متفاوتی را گزارش نمودند.

ژو و الوی (۲۰۱۸) در بررسی خود نشان داد که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا ارتباط مثبتی با رفتارهای غیراخلاقی دارند و مالکیت روانی تا حدی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند همچنین هویت اخلاقی بررسی شده در این پژوهش اثر غیرمستقیم بر رفتارهای غیراخلاقی از طریق مالکیت روانی برای کارکنان ایجاد می‌کند. پارک و همکاران (۲۰۱۵) سطح رهبری اخلاقی به طور معناداری بر مالکیت روانی کارکنان اثر می‌گذارد، رهبری اخلاقی تنها از طریق مالکیت روانشناختی کارکنان، نقش مستقیمی در

عملکرد دارد. استیری و شریفی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که اقدامات سیستم‌های کاری با عملکرد بالا شامل آموزش، استخدام انتخابی، پرداخت مبتنی بر عملکرد، مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، ارزیابی عملکرد، کار تیمی و تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، کیفیت شغل و سرپرستی اثربخش می‌باشد. روح‌الهی (۲۰۱۶) در تعیین ارتباط مالکیت روانشناختی با عملکرد شغلی بین مالکیت روانشناختی و عملکرد شغلی در بین کارکنان تعمیر و نگهداری رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. رحیم‌نیا و طرقي (۲۰۱۶) در پژوهشی به تعیین ارتباط بین مالکیت روانشناختی و رفتارهای انحرافی در دبیران تربیت‌بدنی به این نتیجه رسیدند که با افزایش مالکیت روانشناختی در افراد شاهد کاهش رفتار انحرافی در آن‌ها خواهیم بود. نکته برجسته در پیشینه بررسی شده اخیر تأثیرات مثبت و قوی سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر کارکنان و عملکرد سازمان را مطرح می‌کند (هفرمن و دوندان، ۲۰۱۶) که یکی از آن‌ها مدل ارائه شده توسط ژو و الوی (۲۰۱۸) می‌باشد که حاکی از نحوه تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر مالکیت روانشناختی، هویت اخلاقی و رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی می‌باشد.

به طور کلی بسیاری از مطالعات نشان داده که سیستم‌های کاری عملکرد بالا موجب رفتارهای انعطاف‌پذیری در کارکنان سازمان می‌گردد. به طور کلی پژوهش‌های متعددی در زمینه سیستم‌های کاری با عملکرد بالا انجام گرفته است اما این مسئله در مورد سازمان‌های تربیت‌بدنی صدق نمی‌کند. از طرفی آنچه که بررسی شده است صرفاً عوامل محدودی را بررسی کرده‌اند و هیچگاه مدلی را برای جامعی را ارائه نداده و یا مدل‌های ارائه شده در سال‌های اخیر را مورد آزمون قرار نداده‌اند. و از آنجا که شناخت عوامل و متغیرهای که یا به صورت میانجی و یا تعدیل‌گر بر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا دارای اهمیت زیادی می‌باشد؛ و همچنین با توجه به اهمیت و گستردگی موضوع، لازم است پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام گیرد. از این رو در این پژوهش تلاش می‌شود تا مدلی مفهومی زیر را در بافت ورزش ایران مورد آزمون قرار داد.

¹. Moral identity



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

امتیاز ۵ و کاملاً موافقم امتیاز ۱ می‌گیرد. سازندگان اعتبار این پرسشنامه را در بین ۶۳۶ نفر از مدیران سازمان‌های امریکا مورد بررسی قرار دادند. روایی سازه ابزار اندازه‌گیری با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج شاخص‌های $CFI=0.97$ ، $RMSEA=P<0.05$ ، $x^2/df=P<0.05$ ، پایایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای کل ابزار 0.87 و در بعد سازمانی 0.85 و در بعد شغلی 0.76 گزارش شده است. شوکلا و ساین (۲۰۱۵) این پرسشنامه را در بین کارکنان فرهنگی هند اعتباریابی نمودند. جامعه آماری آن‌ها ۳۲۴ نفر از کارکنان شرکت‌های فرهنگی هند بود. آن‌ها در مطالعه خود روایی سازه ابزار را با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار دادند که نتایج به دست آمده از شاخص‌های CFA ، NFI ، GFA ، $NNFI$ بالاتر از 0.9 به دست آمد. همچنین پایایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ 0.82 در بین جامعه هندی به دست آمد و تأیید شد.

پرسشنامه هویت اخلاقی توسط اکوینو و رید (۲۰۰۲) طراحی شد. این پرسشنامه در ۱۳ سؤال در مقیاس ۷ ارزشی لیکرت طراحی شده است. این مقیاس دارای دو زیر مقیاس درونی سازی (میزانی که صفات اخلاقی در خودپنداره فرد مرکزیت یافته) و نمادی سازی (میزانی که هر آزمودنی هویت اخلاقی را در ظاهرش نشان می‌دهد) است. در نمره‌گذاری در ابتدا از فرد خواسته می‌شود تا به صفات اخلاقی که در بالای پرسشنامه نوشته شده است توجه کند. و پس از آن ۱۰ سؤال درباره این صفات از آزمودنی‌ها پرسیده می‌شود تا میزانی که داشتن این صفات برای فرد مهم است تعیین شود. پاسخ‌دهی در مقیاسی از ۱ تا ۷ گسترده شده است و سؤالات ۴ و ۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در تعیین روایی و پایایی این ابزار محققان سازنده در بررسی مقدماتی نخست در ۱۱۲ دانشجوی رشته‌ی بازرگانی با هدف شناسایی مجموعه‌ای از مؤلفه‌هایی که طور قابل اعتماد هویت اخلاقی را فرا بخوانند به نُه مؤلفه اخلاقی دست یافتند: دلسوز، دل‌رحم، عادل، خوش‌برخورد، بخشنده، سخت‌کوش، کمک‌کننده، صادق و مهربان و پس از سنجش روایی این مؤلفه‌ها در بررسی مقدماتی دوم با خزانه‌ای سیزده ماده‌ای مبتنی بر نظریه پردازای هویت اریکسون (الف) هویت ریشه در اعماق وجود فرد دارد، و (ب) هویت به معنای صادق بودن با خود در عمل، به تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی مقیاس در قالب دو بررسی در دو نمونه متفاوت پرداختند. اکوینو و رید بیان داشتند که این دو جنبه‌ی

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: مطالعه‌ی حاضر از نوع همبستگی در قالب مدل معادلات ساختاری است که در آن روابط بین یک متغیر برونزا (سیستم‌های کاری با عملکرد بالا)؛ دو متغیر میانجی‌گر (هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی) و یک متغیر ملاک (رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی) مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این مطالعه را کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور بود که بر اساس استعلام به دست آمده از این وزارتخانه تعداد آن‌ها ۸۹۸ نفر اعلام گردید. در این مطالعه برای حجم نمونه از با استفاده از مبانی مربوط به روش الگوسازی معادلات ساختاری؛ متغیرهای مشاهده شده یا معرف‌ها و پیچیدگی الگو، همچنین متناسب‌سازی تعداد نمونه با جدول مورگان ۳۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. از سوی دیگر با توجه به اینکه محقق امکان دسترسی به اطلاعات تمامی کارکنان این وزارت (برای انتخاب نمونه به صورت تصادفی) را نداشت از این رو از روش دردسترس برای انتخاب نمونه استفاده شد. ابزارهای استفاده شده در این مطالعه پرسشنامه استاندارد برای متغیرهای پژوهش بود که در ادامه به تفصیل توضیح داده شده است.

ب) ابزار

پرسشنامه‌ی مالکیت روانشناختی توسط ون دایان و پیرس (۲۰۰۴) طراحی گردید. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال می‌باشد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه از ۱ تا ۵ می‌باشد. امتیاز گویه‌های این پرسشنامه به این صورت است که برای کاملاً موافقم در این سؤالات امتیاز ۵ و کاملاً مخالفم امتیاز ۱ می‌گیرد. همچنین سؤالات ۷ و ۱۲ به صورت معکوس امتیازات آن‌ها حساب می‌شود به عنوان نمونه کاملاً مخالفم در این سؤالات

هویت اخلاقی از سنت طولانی در پژوهش‌های اجتماعی روانشناختی پیروی می‌کند که هم بعد خصوصی و هم بعد عمومی خود را در نظر می‌گیرند. نتیجه‌ی نهایی این بررسی‌ها به شکل‌گیری مقیاس ده ماده‌ای با دو بعد درونی‌سازی (میزان اهمیت رگه‌های اخلاقی برای خودپنداشت فردی) و نمادی‌سازی (میزان انعکاش رگه‌های اخلاقی در عمل فرد) منجر شد. بلیم و رینولدز (۲۰۱۶) روایی و پایایی ابزار را در بین ۳۱۲۴ نفر از کارکنان بخش روانشناسی در دانشگاه اوکلاهوما مورد بررسی قرار دادند. روایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از روش روایی سازه مورد بررسی قرار گرفت. شاخص‌های به دست آمده از در این قسمت نشان داد که شاخص $GFI, NFI, NNFI, CFI$ بزرگتر از ۰/۹ به دست آمد. شاخص RMR ۰/۴ و شاخص $RMSEA$ نیز ۰/۵۶ به دست آمد و تأیید شد. همچنین پایایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. مجدآبادی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ی با هدف آزمون ساختار عاملی و همسانی درونی مقیاس ده ماده‌ای هویت اخلاقی آکینو و رید را، مبتنی بر مؤلفه‌های اخلاقی به دست آمده از نمونه‌ای از دانشجویان ایرانی انجام داد. نمونه پژوهش از ۴۲۹ دانشجو (۳۱۳ زن، ۱۱۱ مرد، ۵ نفر بدون گزارش) بود. بر اساس نتایج تحلیل عامل اکتشافی دو عامل شناسایی شد که ۵۰/۴۱ درصد از واریانس هویت اخلاقی را تبیین معنادار کردند: نمادی‌سازی (۳۴/۶۷ درصد) و درونی‌سازی (۱۵/۷۴ درصد). همسانی درونی عوامل نمادی‌سازی و درونی‌سازی به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۶۱ بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل دو عاملی نسبت به مدل تک عاملی برآزش بهتری با داده‌ها دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، الگوی نظری آکینو و رید در زمینه هویت اخلاقی برای اندازه‌گیری در فرهنگ ایرانی روایی کافی دارد. عظیم‌پور و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه خود به بررسی اعتباریابی این پرسشنامه در بین دانشجویان پرداختند. آن‌ها از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۱۸۰ دانشجوی کارشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز به این آزمون پاسخ گفتند. علاوه بر این، نمونه‌ای متشکل از ۳۲ دانشجو بعد از ۵۵ روز برای بازآزمایی انتخاب شدند. نتایج تحلیل عامل تأییدی مویده مدل اندازه‌گیری این مقیاس بود. به علاوه رابطه‌ی معنی‌دار با گویه‌های اضافه مویده روایی ملاکی و رابطه‌ی معنی‌دار با همدلی و دین‌داری مویده روایی همگرایی این مقیاس بود. پایایی این مقیاس از طریق همسانی درونی (درونی

سازی: ۰/۷۷۶؛ نمادی‌سازی: ۰/۷۷۶) و بازآزمایی (درونی‌سازی ۰/۵۰۵، نمادی‌سازی: ۰/۳۶۴) تأیید شد. پرسشنامه‌ی سیستم‌های کاری با عملکرد بالا زچاروتس (۲۰۰۵) ساخته شده و دارای ۲۵ گویه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد که به صورت ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. نمره‌ی کل این پرسشنامه با توجه به میانگین کل سؤالات به دست می‌آید که کمترین عدد می‌تواند ۱ و بیشترین ۵ می‌باشد. روایی سازه این پرسشنامه توسط زچاروتس بر روی ۲۷۸ نفر از کارکنان دانشگاه در امریکا مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که این پرسشنامه ساختار ۷ عاملی با واریانس ۶۲/۵۸ درصد دارد. همچنین همبستگی بین ابعاد این پرسشنامه از ۰/۵۲ تا ۰/۸۱ متغیر بود. روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و شاخص‌های برازش مدل به صورت مطلوب گزارش شد و بارهای عاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ به دست آمد. پایایی ابزار نیز با آزمون آلفای کرونباخ برای ابعاد و کل پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ به دست آمد. پرسشنامه‌ی رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی توسط آفرز و همکاران (۲۰۱۰) ساخته شده که دارای ۶ سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه از ۱ تا ۵ می‌باشد و نمره‌ی کل پرسشنامه میانگین کل نمرات تمام عبارات‌ها است. به همین دلیل حداقل نمره در این پرسشنامه ۱ و حداکثر آن ۵ می‌باشد. سؤالات ۷ و ۱۲ به صورت معکوس امتیازات آن‌ها حساب می‌شود به عنوان نمونه کاملاً مخالفم در این سؤالات امتیاز ۵ و کاملاً موافقم امتیاز ۱ می‌گیرد. آفرز و همکاران (۲۰۱۰) روایی سازه‌ی این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی بر روی ۲۶۰ نفر از کارکنان هتل‌های چین مورد بررسی قرار داد که بارهای عاملی به دست آمده در این پژوهش بیشتر از ۰/۴ به دست آمد. پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد که نتیجه ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین هاندویو و همکاران (۲۰۱۸) را در اختیار ۱۱ نفر از نخبگان و متخصصان در رشته مدیریت قرار دادند و شاخص روایی محتوایی برابر با ۰/۸۵ مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ با حضور ۲۶۷ نفر از کارکنان هتل‌های اندونزی ۰/۸۷ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری از رویکرد واریانس محور استفاده شد، لازم به ذکر است کلیه

تحلیل‌های آماری در سطح خطای ۵ درصد و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و Smart PLS نسخه ۳.۲.۶ انجام گرفت

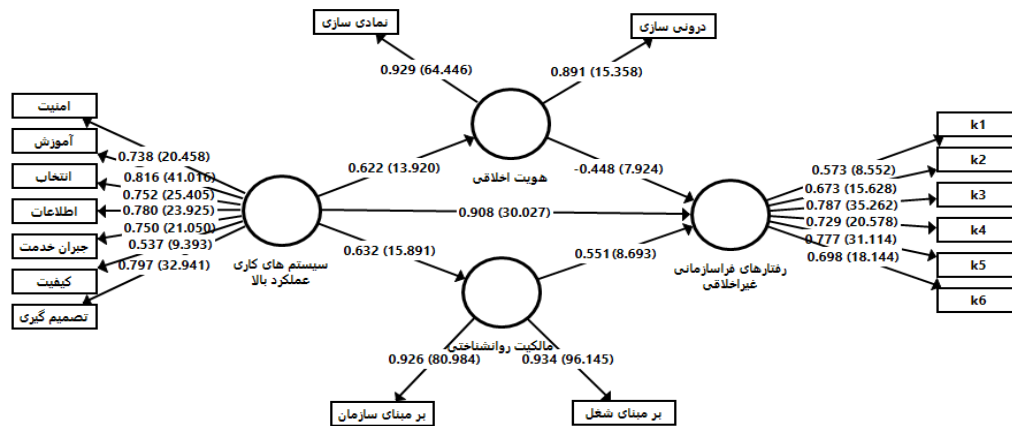
یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو قسمت توصیفی و استنباطی گزارش شده است. نتایج توصیفی پژوهش نشان داد ۱۶ نفر به صورت پاره وقت، ۷۵ نفر به صورت قراردادی، ۱۱۰ نفر به صورت پیمانی و ۱۲۳ نفر به صورت رسمی مشغول به کار بودند. ۶۸ نفر کمتر از ۵ سال؛ ۷۱ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال؛ ۷۸ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۵۸ نفر بیشتر از ۲۰ سال سابقه داشتند. ۱/۸۵ درصد از نمونه‌های پژوهش دارای مدرک کاردانی و پایین‌تر، ۶/۷۵ درصد کارشناسی، ۱۹/۹۸ درصد کارشناسی ارشد و ۹/۴۲ درصد نیز دکتری بودند. ۸۶/۱۱ درصد متأهل و ۱۳/۸۹ درصد مجرد بود. ۶۲ درصد مرد و ۳۸ درصد زن بود.

برای تعیین برازش مدل معادلات ساختاری در ابتدا باید سازگاری درونی متغیرها، مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. زمانی می‌توان ادعا کرد که سازگاری درونی متغیرها برقرار است که میزان آزمون آلفای کرونباخ به دست آمده از ۰/۷ و میزان پایایی مرکب از ۰/۸ بزرگتر باشد. همچنین برای تعیین روایی واگرا در این روش از میانگین واریانس مستخرج استفاده می‌شود؛ که حد مطلوب برای اطمینان از برقراری روایی واگرا میزان ۰/۵ می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۱ می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش از سازگاری درونی و روایی واگرای مناسبی برخوردار هستند. نتایج شکل ۱ نشان می‌دهد که تمامی ضرایب مسیر به دست آمده بزرگتر از ۰/۴ می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار است. از سوی دیگر نتایج ارزش t value نشان داد که روابط بین متغیرهای پژوهش به دلیل بزرگتر بودن از ۱/۹۶ معنی دار می‌باشد.

جدول ۱. شاخص‌های برازش بیرونی مدل اندازه‌گیری

شاخص‌های برازش بیرونی مدل	حد مطلوب	رفتار فراسازمانی	سیستم‌های کاری	هویت اخلاقی	مالکیت روانشناختی
آلفای کرونباخ	> ۰/۷	۰/۸۰۱	۰/۸۶۴	۰/۷۹۶	۰/۸۴۴
پایایی مرکب	> ۰/۸	۰/۸۵۸	۰/۸۹۵	۰/۹۰۶	۰/۹۲۸
میانگین واریانس مستخرج	> ۰/۵	۰/۵۰۴	۰/۵۵۳	۰/۸۲۹	۰/۸۶۵



شکل ۲. مدل چهار عاملی تحلیل عاملی تأییدی مقیاس باورهای انگیزشی ناکارآمد با ضرایب استاندارد

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به توان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. بنابراین حاصل شدن ۰/۴۵۴ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

برای برازش کلی مدل معادلات ساختاری از شاخص GOF استفاده شد که از فرمول $GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$ به دست می‌آید. به طوری که communalities نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقادیر میانگین R Squares سازه‌های درون مدل است. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹)

جدول ۲. برازش کلی مدل معادلات ساختاری

GOF	R Squares	communalities	سازه
	-	۰/۴۰۸	سیستم‌های کاری
	۰/۷۲۸	۰/۳۰۹	رفتارهای فراسازمانی
۰/۴۵۴	۰/۳۸۷	۰/۴۲۲	هویت اخلاقی
	۰/۳۹۹	۰/۴۹۷	مالکیت روانشناختی
	۰/۵۰۴	۰/۴۰۹	میانگین

در نهایت یکی از آزمون‌های مهم برای سنجش معنیداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در ارتباط میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل غیر مستقیم متغیر میانجی‌گر از آمارهای به نام VAF استفاده شده است. نتیجه به دست آمده از آزمون سوبل برای مسیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی با نقش میانجی‌گر هویت اخلاقی ۹/۴۵ و برای مسیر تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی با نقش میانجی‌گر مالکیت روانشناختی ۱۰/۵۴ به دست آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد؛ معنی‌دار می‌باشد و نقش میانجی‌گر متغیرهای هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی تأیید شد. همچنین مقدار VAF نیز از فرمول $VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$ به دست می‌آید. نتیجه به دست آمده از این فرمول حاکی از آن است که به ترتیب ۰/۵۴ و ۰/۶۷ درصد اثر کل سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی از طریق اثر غیر مستقیم متغیر میانجی‌گر هویت اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تبیین می‌شود.

در نهایت یکی از آزمون‌های مهم برای سنجش معنیداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در ارتباط میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل غیر مستقیم متغیر میانجی‌گر از آمارهای به نام VAF استفاده شده است. نتیجه به دست آمده از آزمون سوبل برای مسیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی با نقش میانجی‌گر هویت اخلاقی ۹/۴۵ و برای مسیر تأثیر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی با نقش میانجی‌گر مالکیت روانشناختی ۱۰/۵۴ به دست آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد؛ معنی‌دار می‌باشد و نقش میانجی‌گر متغیرهای هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی تأیید شد. همچنین مقدار VAF نیز از فرمول $VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$ به دست می‌آید. نتیجه به دست آمده از این فرمول حاکی از آن است که به ترتیب ۰/۵۴ و ۰/۶۷ درصد اثر کل سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی از طریق اثر غیر مستقیم متغیر میانجی‌گر هویت اخلاقی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تبیین می‌شود.

جدول ۳. ضرایب معناداری مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	مسیر	متغیر میانجی	متغیر وابسته	Sobel	VAF	میانجی‌گری
سیستم‌های کاری	<---	هویت اخلاقی	رفتارهای فراسازمانی	۹/۴۵	۰/۵۴	تأیید
سیستم‌های کاری	<---	مالکیت روانشناختی	رفتارهای فراسازمانی	۱۰/۵۴	۰/۶۷	تأیید

فراسازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. در این زمینه، مطالعات قبلی نشان داد که قصد و رفتار اخلاقی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصی کارکنان قرار می‌گیرد. بنابراین عامل تفاوت فردی هویت اخلاقی ممکن است به توضیح اینکه چه زمانی کارکنان تمایل بیشتری برای مشارکت در رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی در شرایط سازمانی مشابه دارند کمک کند (ژو و الوی، ۲۰۱۸). هویت اخلاقی یک سازه انگیزشی-شناختی است. به اعتقاد صاحب‌نظران افراد دارای مجموعه‌ای از صفات اخلاقی هستند که بر حسب آن در خودپنداره‌شان به اسن صفات اهمیت می‌دهند که میزان اخلاقی بودن آن تعیین می‌شود. و به احتمال این موضوع است که موجب تأثیرگذاری منفی بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی خواهد شد. چراکه در فرآیند درونی‌سازی هویت اخلاقی، کارکنان بدون توجه به هنجارهای حاکم و قضاوت دیگران سعی در درونی‌سازی اخلاقیات خود دارند، که

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این مطالعه روابط ساختاری سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی: نقش میانجی‌گر چندگانه هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی بود. نتایج به دست آمده از مدل معادلات ساختاری و آزمون سوبل (۹/۴۵ و ۱۰/۵۴) نشان داد که هویت اخلاقی به صورت میانجی‌گر می‌تواند در ارتباط بین متغیرهای پیش‌بین بر ملاک قرار داشته باشد. همچنین با توجه به دست آمدن نتیجه آزمون VAF ۰/۵۴ و ۰/۶۷ برای رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی حاکی از این است که نقش میانجی‌گر هویت اخلاقی و مالکیت روانشناختی در این مدل به صورت متوسط است. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های ژو و الوی (۲۰۱۸)؛ پارک و همکاران (۲۰۱۵)؛ استیری و شریفی (۱۳۹۷)؛ روح‌الهی (۲۰۱۵) همسو و همخوانی دارد. نتایج به دست آمده نشان داد که هویت اخلاقی می‌تواند به صورت منفی نقش میانجی‌گر سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و رفتارهای

این امر می‌تواند رفتارهای غیراخلاقی را حتی اگر به نفع سازمان نیز باشد تحت تأثیر منفی قرار دهد.

از سوی دیگر مالکیت روانشناختی می‌تواند به صورت مثبت نقش میانجی‌گر را در سازمان ایجاد نماید. یعنی می‌تواند بر رفتارهای فراسازمانی غیراخلاقی کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد. مبانی نظری موجود در زمینه مالکیت روانشناختی نشان داده که این سازه همواره در سازمان به صورت میانجی نقش خود را ایفا می‌کند (داوکینز و همکاران، ۲۰۱۸) که در این مطالعه نیز همین نتیجه به دست آمد. در تبیین این یافته می‌توان این گونه بیان نمود که کاهش سطح عملکرد ناشی از منابع انسانی سازمان‌های ورزشی؛ امروزه مسأله بغرنج مدیران سازمان‌های ورزشی است چرا که کارکنان این سازمان با توجه به موقعیت ویژه‌ی آن و به خصوص حیطة فعالیت آن به دنبال ترک سازمان و قرار گرفتن در موقعیت‌های شغلی دیگر و جدید هستند. رویکرد سیستم‌های کاری با عملکرد بالا بر پایه مداخله و مشارکت کارکنان بنا شده است و کارکنان همواره به عنوان دارایی‌های سازمان محسوب می‌شوند. به همین دلیل کارکنان همواره احساس می‌کنند نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و از طرف مدیریت به عنوان بخش کلیدی و اساسی سازمان پذیرفته شده‌اند. به این ترتیب آن‌ها با انگیزه بیشتری کار می‌کنند و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان افزایش خواهد یافت؛ آن وقت است کارکنان از خود می‌پرسند که تا چه حدی می‌توانم احساس کنم که این سازمان متعلق به من است، و حس هویت در بین آن‌ها افزایش پیدا خواهد نمود. در این زمان است که کارکنان نه تنها در مورد موقعیت‌های مختلف قضاوت می‌کنند که چه رفتاری خوب یا اخلاقی است، بلکه آن‌ها راجع به مسئولیت‌هایی که بر گردنشان است و اینکه در صورت انجام هر عملی چه مسئولیت‌هایی بر عهده‌شان قرار خواهد گرفت نیز قضاوت خواهند نمود تا بتوانند در جهت اهداف سازمان به هر قیمتی انجام دهند حتی اگر غیراخلاقی باشد. از سوی دیگر علی‌رغم حجم قابل توجهی از مطالعات در زمینه‌ی مالکیت روانشناختی، هنوز جنبه‌های ناشناخته‌ای از این متغیر در سازمان وجود دارد که نیاز به بررسی‌های متفاوت دارد (اولکرز و کیل، ۲۰۱۶). از نظر محقق کارکنان در مالکیت روانشناختی با خود می‌گویند «تا چه حد می‌توانم احساس کنم که این سازمان متعلق به من است»، و زمانی

که این احساس تعلق در فرد به وجود آمد منجر به تشدید رفتارهای فراسازمانی حتی غیراخلاقی در جهت منافع سازمان خواهد بود. این نتیجه را این گونه نیز می‌توان تفسیر نمود که ایجاد حس مالکیت به افراد احساس داشتن مکان و فضای شخصی در سازمان می‌دهد و آن‌ها را به شغل و سازمانشان دلبسته می‌کند. بدین ترتیب می‌توان انتظار داشت با افزایش مالکیت روانشناختی افراد آن‌ها حس نزدیکی به شغل و سازمان پیدا می‌کنند و رفتارهای فراسازمانی حتی به صورت منفی بیشتری در جهت پیشبرد اهداف سازمان از خود بروز خواهند داد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: در این مطالعه تمام ملاحظات اخلاقی از قبیل رعایت اصل رازداری، محرمانه بودن اطلاعات و اصل رضایت آگاهانه رعایت شد. مجوز اجرای این مطالعه در بین جامعه آماری از سوی حراست وزارت ورزش و جوانان و گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب صادر شد.

حامی مالی: این مطالعه برگرفته از رساله دکتری بوده و به صورت مستقل و بدون حمایت مالی انجام شده است.

نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده دوم این مطالعه نویسنده مسؤل این پژوهش است و سایر نویسندگان به عنوان نویسنده همکار در این پژوهش مشارکت داشته و سهم آن‌ها برابر است.

تضاد منافع: نویسندگان هیچ گونه تضاد منافی را در رابطه با این پژوهش اعلام نمی‌نمایند.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از تمامی افرادی که در این پژوهش محققان را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

- Aquino, K., & Reed II, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of personality and social psychology*, 83(6), 1423. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.83.6.1423>
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.283>
- Azimpour, A., and Nisi, A., and Shahni Yilagh, M., and Arshadi, N., and Bashlideh, K. (2013). Validation of the "Importance for Moral Identity" scale for students. *Personality and Individual Differences*, 3(4), 19-38. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=232894>
- Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601111402684>
- Black, J. E., & Reynolds, W. M. (2016). Development, reliability, and validity of the Moral Identity Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 97, 120-129. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916301957>
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of management journal*, 46(5), 554-571. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/30040649>
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. *Human resource management journal*, 19(1), 3-23. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1748-8583.2008.00082.x>
- Bryant, W., & Merritt, S. M. (2021). Unethical pro-organizational behavior and positive leader-employee relationships. *Journal of Business Ethics*, 168(4), 777-793. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04211-x>
- Castille, C. M., Buckner, J. E. Thoroughgood, C. N. (2016). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 149, 919-930. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3079-9>
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082-1096. <https://psycnet.apa.org/record/2016-19239-001>
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2057>
- Della Torre, E., & Solari, L. (2011). High performance work systems, technological innovations and firm performance in SME: evidences from Italy. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 3(4), 375-391. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJEV.2011.043384>
- Divandari, A., and Seyed Javadin, S., and Khodadad Hosseini, S., & Estiri, M. (2016). Investigating the relationship between human resource management measures with the approach of high performance business systems and market orientation in the banking industry. *Public Management Perspectives*, (24), 35-57. https://jppap.sbu.ac.ir/article_95617.html
- Duo, K., Chen, Y., Lu, J., Li, J. Wang, Y. (2018). Why and when does job satisfaction promote unethical pro-organizational behaviors? Testing a moderated mediation model. *International Journal of Psychology*, 53, 1-9. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ijop.12528>
- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Transformational leadership and follower's unethical behavior for the benefit of the company: A two-study investigation. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 81-93. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1644-z>

- Guthrie, J. P. (2001). High-involvement work practices, turnover, and productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of management Journal*, 44(1), 180-190.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/3069345>
- Handoyo, S., Samian, D. S., & Suhariadi, F. (2018). The measurement of workplace incivility in Indonesia: evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 217.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5978459/>
- Hardy, S. A., Walker, L. J., Olsen, J. A., Woodbury, R. D., & Hickman, J. R. (2014). Moral identity as moral ideal self: links to adolescent outcomes. *Developmental psychology*, 50(1), 45.
<https://psycnet.apa.org/record/2013-26503-001>
- Heffernan, M., & Dundon, T. (2016). Cross-level effects of high-performance work systems (HPWS) and employee well-being: the mediating effect of organisational justice. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 211-231.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1748-8583.12095>
- Hosain, S. (2021). Unethical pro-organizational behavior: A review of existing literature. *Организационная психология*, 11(1), 152-161.
https://www.researchgate.net/profile/Md-Hosain-4/publication/351020653_Unethical_pro-organizational_behavior_A_review_of_existing_literature/links/607fad2f881fa114b4169757/Unethical-pro-organizational-behavior-A-review-of-existing-literature.pdf
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., & Legood, A. (2019). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109-126.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-017-3456-z>
- Majdabadi, Z. (2017). Factor Structure and Internal Consistency of a Moral Identity Scale. *Developmental Psychology (Journal of Iranian Psychologists)*, 14(54), 147-153.
<https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=664736>
- Matsuba, M. K., Murzyn, T., & Hart, D. (2011). A model of moral identity: Applications for education. *Advances in child development and behavior*, 40, 181-207.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780123864918000050>
- Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects? *Journal of Business Ethics*, 116, 641-653.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1504-2>
- Olckers, C., & Van Zyl, L. (2016). The relationship between employment equity perceptions and psychological ownership in a South African mining house: The role of ethnicity. *Social indicators research*, 127(2), 887-901.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-015-0972-z>
- Park, C. H., Kim, W., & Song, J. H. (2015). The impact of ethical leadership on employees' in-role performance: The mediating effect of employees' psychological ownership. *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 385-408.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21217>
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of social psychology*, 144(5), 507-534.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/SOCP.144.5.507-534>
- Rahimnia, F., & Khorasani Toroqi. (2016). The relationship between cognitive ownership and deviated behavior of the Spers teachers. *Sports Management Journal*, 8(5), 695-707.
https://jsm.ut.ac.ir/mobile/article_60243.html?lang=en
- Ruhollahi, A. A. (2016). The Effect of Psychological Ownership on Employee Satisfaction of Airport Supply Chain Employees (Case Study: Supply Chain Sector of One of the Pilot Training Airports). *Iran's occupational health*, 13(3), 54-62.
<https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=648359>
- Shukla, A., & Singh, S. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 10(2), 230-251.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJICBM.2015.068172>
- Steeri, M., & Sharifi, M. (2016). Identify and evaluate the actions of high performance business systems in the banking services industry. *Innovation and Value Creation*, 5(10), 93-108.

- <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=348026>
- Stets, J. E., & Carter, M. J. (2006). The moral identity: A principle level identity. In *Purpose, meaning, and action* (pp. 293-316). Palgrave Macmillan. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-137-10809-8_12
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of applied psychology*, 95(4), 769. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/a0019214>
- Vadera, A. K., Pratt, M. G. (2013). Love, hate, ambivalence, or indifference? A conceptual examination of workplace crimes and organizational identification. *Organization Science*, 24(1), 172-188. <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.1110.0714>
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.249>
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., & He, W. (2018). A social exchange perspective of employee-organization relationships and employee unethical pro-organizational behavior: The moderating role of individual moral identity. *Journal of Business Ethics*, 159, 473-489. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-018-3782-9>
- Way, S. A. (2002). High performance work systems and intermediate indicators of firm performance within the US small business sector. *Journal of management*, 28(6), 765-785. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920630202800604>
- Xu, T., & Lv, Z. (2018). HPWS and unethical pro-organizational behavior: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-12-2017-0457/full/html>
- Yavas, U., & Babakus, E. (2010). Relationships between organizational support, customer orientation, and work outcomes: A study of frontline bank employees. *International Journal of Bank Marketing*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02652321011036477/full/html>
- Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of applied psychology*, 90(1), 77. <https://psycnet.apa.org/record/2004-22497-006>