

مدیریت ورزشی _ آذر و دی ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۵، ص: ۶۷۳-۶۸۶
تاریخ دریافت: ۹۱ / ۱۲ / ۱۲
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۳ / ۰۶

تحلیل تأثیر عدالت سازمانی بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

محسن غفرانی*

۱. استادیار گروه تربیت بدنی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان زاهدان، ایران

چکیده

افراد دارای سرمایه اجتماعی برای کلیه سازمان‌ها بسیار بااهمیت‌اند و نوعی دارایی کمیاب محسوب می‌شوند. اهمیت عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در دنیا روزبه‌روز بیشتر می‌شود. یکی از این عوامل بسیار مهم می‌تواند عدالت سازمانی باشد. از این‌رو هدف این پژوهش بررسی تأثیر ارتباط عدالت سازمانی ادراک‌شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه مورگان، ۱۵۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری به‌طور تصادفی - طبقه‌بندی‌شده انتخاب و بررسی شدند. دو پرسشنامه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی آزمون شد و اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها را هشت نفر از استادان و متخصصان حوزه مدیریت ورزشی، رفتار سازمانی و جامعه‌شناسی تأیید کردند. پایایی هر دو پرسشنامه محقق‌ساخته، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی از طریق مطالعه آزمایشی پرسشنامه‌ها که توسط ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تکمیل شده بود، با استفاده از آزمون، ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۴ به‌دست آمد.

واژه‌های کلیدی

اجتماعی، توزیعی، سازمانی، سرمایه، عدالت سازمانی.

مقدمه

در سال‌های اخیر توجه روزافزون به موضوع عدالت سازمانی و تأثیرات آن بر نتایج سازمانی، سازمان‌ها را بر آن داشته تا برای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و مزیت رقابتی جدیدی را کسب کنند تا از سقوط و خطرهای ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند (۱۹). امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنانشان است و کارآمدی سازمان‌ها پیوند نزدیک خود با مقوله‌های عدالت سازمانی^۱ و سرمایه اجتماعی را حفظ کرده است. عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی نقش دارد. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هر کاری باید با عدالت همراه باشد. جنبه‌های عدالت، نقش بسیار مهمی در حیات سازمانی دارد (۲۶). در نتیجه در سازمان نیز مفهوم می‌یابد و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود (۲۰).

در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ^۲ به کار رفت (۲۷). عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری^۳ در سازمان مرتبط است. عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که عادلانه با آنها رفتار شده است (۱۶). ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه، می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد. عدالت سازمانی شامل سه جزء متفاوت از عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) است (۱۸). محققان مفهوم سرمایه اجتماعی را برای بیان دلایل اینکه چرا برخی جوامع قادرند مشکلات جمعی را با همکاری یکدیگر حل کنند، درحالی‌که بعضی جوامع در متحد کردن افراد حول اهداف مشترک ناتوان‌اند، به کار می‌گیرند (۵).

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی، مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند، اما برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه‌های اجتماعی بیشتر از سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم (۲۳). کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاترند و برای سازمان‌ها بسیار اهمیت دارند و سازمان‌ها برای حفظ این نیروی انسانی، جلب رضایت و بهره‌وری آنها هزینه‌های زیادی را صرف می‌کنند (۱). در گذشته سرمایه اجتماعی به‌صراحت مورد توجه قرار نمی‌گرفت، اما در

1. Organizational Justice
2. Greenberg
3. Job fair

حال حاضر تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد اطلاعات و نیازهای فزاینده به نوآوری، خلاقیت و ضرورت پیشرفت مداوم، ایجاب می‌کند که رهبران سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی را به‌منزله منبع ارزشمند سازمانی مورد توجه قرار دهند (۴).

جردن و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در ورزش‌های تفریحی دانشگاه محل کار خود پرداختند و نتیجه گرفتند که هر سه مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به‌صورت معناداری با حمایت سازمانی در ارتباطاند و از بین آنها عدالت توزیعی بیشترین ارتباط را داشت (۲۳). در تحقیق انجام‌گرفته در زمینه بررسی ابعاد عدالت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، نتیجه‌گیری شد که بین هر سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد با بالا رفتن تحصیلات، میزان عدالت ادراک‌شده در بین کارکنان کاهش می‌یابد (۱۰). محققان در تحقیقی به بررسی نگرش سرمربیان بسکتبال شاغل در بخش یک و سه NCAA^۱ در مورد مؤلفه‌های عدالت سازمانی و ارتباط این مؤلفه‌ها با رضایت شغلی مربیان پرداختند. یافته‌ها نشان داد نمره‌های مردان در مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای و تعاملی به‌صورت معناداری بیش از زنان است، ولی در مؤلفه عدالت توزیعی، تفاوت معناداری مشاهده نشد. همچنین ارتباط معناداری بین مؤلفه‌های عدالت و رضایت شغلی مربیان مشاهده شد (۲۲). رگو و کان‌ها (۲۰۰۶) طی تحقیقی دریافتند که بین مؤلفه عدالت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین این مؤلفه‌ها با تعهد عاطفی رابطه معناداری دارد (۲۸). کلندر و دلر (۲۰۰۹) در تحقیقی روی ۱۲۸ نفر از مدیران ۳۷ شرکت ادغام‌شده در آلمان دریافتند که بین هر سه مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (۲۴).

نتایج تحقیق در زمینه بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان دانشی شرکت برق منطقه‌ای استان فارس نشان داد که اگرچه میزان سرمایه اجتماعی کارکنان اندکی کمتر از حد متوسط بود، تأثیر شایان ملاحظه‌ای بر موفقیت کارکنان داشت (۱۱). نتایج تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان» نشان داد که سرمایه اجتماعی با ابعاد فعالیت شغلی (کیفیت آموزشی، میزان فعالیت آموزشی و کیفیت پژوهشی فعالیت) رابطه دارد و در هر سه حوزه نیز معنادار است (۹). نتایج تحقیق در زمینه بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و

مشارکت ورزشی در بین شهروندان ۲۹-۱۵ ساله شهرستان بابل نشان داد که مؤلفه‌های ارتباطات دوستانه، اعتماد به همسایگان، روابط همسایگی و فعالیت‌های داوطلبانه، همبستگی معناداری با مشارکت ورزشی افراد دارد (۱۰). نتایج تحقیق «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی» نشان‌دهنده مناسب بودن پردازش مدل ساختاری بود و به‌عبارتی داده‌های مشاهده‌شده به میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش بود (۱۴).

با توجه به تأثیرگذاری مؤلفه‌های عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی، توجه به این موضوع در سازمان‌هایی که نتیجه آنها مستقیماً به مردم مربوط می‌شود، بیشتر است. از جمله این سازمان‌ها، سازمان‌های ورزشی و به‌طور خاص ادارات ورزش و جوانان است که مسئولیت ورزش شهرستان‌ها را بر عهده دارد. این تحقیق در استان اصفهان به‌عنوان یکی از استان‌هایی که تاکنون تحقیقی در این زمینه انجام نپذیرفته، صورت گرفته است. در این تحقیق تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بررسی شد. با توجه به مطالعه پژوهش‌های پیشین در ایران، تحقیق مشابهی در سازمان‌ها و ادارات ورزشی در این زمینه انجام نگرفته است. همچنین در زمینه تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر میزان سرمایه اجتماعی، تحقیقات اندکی در سایر سازمان‌ها انجام گرفته و رابطه دو متغیر بررسی شده است (۶).

با توجه به اهمیت شایان توجه سرمایه اجتماعی برای جامعه و سازمان‌های اجتماعی، عوامل مؤثر بر افزایش میزان سرمایه اجتماعی در کانون توجه قرار می‌گیرد و بی‌عدالتی موجب خدشه بر کرامت انسانی، خروج سرمایه اجتماعی و کاهش عزم ملی برای فعالیت و تهدید سلامت جامعه می‌شود (۷).

لامبرت و اریک (۲۰۰۳) در تحقیق خود نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شخصی کارکنان است و در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آنها، نقش بسیار مهمی دارد (۲۵).

در برخی تحقیقات به طبقه‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته شده است، از جمله می‌توان به طبقه‌بندی ارائه‌شده توسط گروه کندی از دانشگاه هاروارد اشاره کرد، که شامل قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، مشارکت سیاسی، مشارکت مذهبی و عدالت در مشارکت مدنی است و نتایج نشان داد که تأثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی و سازمان متفاوت

با درجات گوناگون بود. در عین حال، همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستان تأثیر معناداری داشته است (۳).

نتایج تحقیق درباره کارکنان ادارات کل ورزش جوانان استان‌های غربی ایران نشان داد که حمایت سازمانی ادراک با متغیر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین‌فردی در سطح معناداری رابطه مثبت دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر قوی، مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین‌فردی دارد. نتایج مؤید این است که متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده با عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و قوی دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند متغیر تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن باشد (۱۲).

برخی محققان یافته‌های خود را به دو دسته اصلی و جانبی تقسیم کرده‌اند و نتایج حاصل از فرضیه اصلی، بیانگر تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر میزان سرمایه اجتماعی افراد است و مؤلفه‌های عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی جداگانه بر یکدیگر تأثیر مثبت دارند و موجب تقویت یکدیگر می‌شوند (۲). نتایج تحقیق روی ۲۸۷ نفر از کارشناسان ستاد مرکزی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نشان داد که متوسط بودن میزان رهبری تحول‌آفرین مدیران و ادراک کارشناسان از عدالت سازمانی در سازمان است (۱۳).

نتایج تحقیق روی ورزشکاران شاغل در لیگ‌های کشوری نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمان، رابطه وجود دارد و بین ابعاد عدالت سازمان و عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمان، همبستگی مشاهده شد، اما بین دو بعد دیگر رابطه معناداری وجود ندارد (۹).

یکی از تفاوت‌های این تحقیق با پژوهش‌های پیشین این است که علاوه بر تعیین میزان تأثیر عدالت سازمانی بر میزان سرمایه اجتماعی میزان تأثیر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر متغیر سرمایه اجتماعی نیز بررسی شد. علاوه بر این تحقیق حاضر در جامعه‌ای متفاوت و در حوزه مدیریت منابع انسانی در ورزش انجام گرفته است. در این تحقیق، دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان اصفهان به‌عنوان یکی از سازمان‌های مهم اجرایی در حوزه ورزش بررسی و روابط بین مؤلفه‌های مختلف عدالت سازمانی که سبب افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان می‌شوند تجزیه و تحلیل شد، تا در صورت اثبات آن مدیران بتوانند از طریق رعایت عدالت سازمانی، زمینه را برای حضور افرادی با سرمایه اجتماعی بیشتر در سازمان فراهم آورند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل در دنیای واقعی است. این پژوهش پیمایشی از نوع مقطعی است، زیرا در روش مقطعی، گردآوری داده‌ها درباره یک یا چند صفت در مقطعی از زمان از طریق نمونه‌گیری از جامعه انجام می‌پذیرد. اطلاعات مورد نیاز پژوهش، طی دو مرحله جمع‌آوری شد: مرحله اول شامل منابع کتابخانه‌ای و اینترنت و مرحله دوم، مطالعات میدانی مشتمل بر مصاحبه و تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود.

در این پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای استفاده شد که روایی آن با استفاده از نظر هشت نفر از استادان صاحب‌نظر در رشته‌های جامعه‌شناسی، مدیریت ورزشی و رفتار سازمانی بررسی و تأیید شده بود. بدین نحو که برای تهیه و طراحی پرسشنامه پژوهش، پس از مطالعه گسترده در مورد کلیات و مبانی نظری پژوهش حاضر و پژوهش‌های صورت‌گرفته، پرسشنامه اولیه با ۴۳ گویه تنظیم و پس از اعمال نظرهای خبرگان، پرسشنامه نهایی از ۴۳ گویه به ۳۱ گویه تقلیل یافت و پرسشنامه اصلاح‌شده برای بررسی مقدماتی توسط نمونه ۳۰ نفری از جامعه آماری اجرا شد که در نهایت پایایی پرسشنامه‌های عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۴ احراز شد.

همچنین یکی از روش‌های بررسی روایی، تحلیل عاملی است که به دو نوع تأییدی و اکتشافی تقسیم می‌شود که نقش مهمی در شناسایی متغیرهای پنهان^۱ یا همان عامل‌ها از طریق متغیرهای مشاهده‌شده^۲ دارد. با توجه به اینکه در این پژوهش از مدل استفاده شده، از تحلیل عاملی تأییدی، هم به‌عنوان ابزاری برای تأیید روایی سازه و هم به‌عنوان یکی از مراحل مدلسازی معادله ساختاری استفاده شد. نظر به اینکه مقدار بارهای عاملی در تمامی موارد بیشتر از ۰/۵۰ است و همچنین با توجه به شاخص جزئی P (دارای مقدار صفر برای همه گویه‌ها) و شاخص‌های کلی، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی گویه‌ها به‌خوبی داده‌ها را می‌سنجند.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان (۲۷۸ نفر) در سال ۱۳۸۹ بود که تعداد نمونه با استفاده از جدول حجم و نمونه مورگان ۱۵۹ نفر بود. پرسشنامه‌ها بین

1 . Latent Variables
2 . Observed Variables

کارمندان توزیع و جمع‌آوری شد که ۱۵۰ پرسشنامه آن قابل استفاده بود و از پاسخ‌دهندگان خواسته شده بود تا نظر خود را از خیلی زیاد تا خیلی کم در پاسخنامه‌ای که به صورت طیف پنج‌گانه لیکرت تنظیم شده بود مشخص کنند. در پژوهش حاضر، با توجه به ناهمگنی افراد گروه نمونه در ادارات ورزش و جوانان استان، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری پژوهش استفاده شد که علاوه بر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان واقع در مرکز استان، کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های خمینی‌شهر، نجف‌آباد، شهرضا، فلاورجان، نائین، کاشان، مبارکه، برخوار و لنجان به صورت تصادفی انتخاب شدند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 18 و Amos 18 استفاده شد، بدین منظور برای تجزیه و تحلیل روابط علی از آزمون تحلیل مسیر و برای بررسی پردازش کلی مدل تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در مدلسازی معادلات ساختاری از یک طرف میزان انطباق داده پژوهش و مدل مفهومی بررسی شده و از طرف دیگر، معناداری روابط در این مدل پردازش‌یافته آزمون می‌شود. شاخص‌های پردازش مناسب مدل شامل χ^2/df ، RMSEA، GFI و AGFI است، بدین صورت که مدلی مناسب که χ^2 نسبت به درجه آزادی (df) کمتر از ۳، مقدار RMSEA کمتر از ۱۰ درصد، مقدار AGFI، GFI، NNFI (TLI)، CFI، NFI و IFI بیشتر از ۹۰ درصد و مقدار PNFI بزرگ‌تر از ۵۰ درصد باشد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

به منظور مشخص کردن اینکه شاخص‌ها تا چه اندازه برای مدل‌های اندازه‌گیری قابل قبول هستند، ابتدا باید تمام مدل‌های اندازه‌گیری را جداگانه تحلیل کرد، سپس بر مبنای اتخاذ چنین روشی، ابتدا چهار مدل اندازه‌گیری را که مربوط به متغیرها هستند به طور مجزا آزمون می‌کنیم که شاخص‌های کلی پردازش برای مدل‌های اندازه‌گیری در جدول ۱ آورده شده است. با توجه به نتایج جدول ۱ می‌توان نتیجه گرفت که الگوهای اندازه‌گیری از پردازش خوبی برخوردار است و به عبارتی شاخص‌های کلی را تأیید و داده‌ها به خوبی از الگوها حمایت می‌کند.

جدول ۱. شاخص‌های کلی پردازش الگوهای اندازه‌گیری

نام شاخص	χ^2/df	GFI	AGFI	NNFI	NFI	CFI	IFI	PNFI	RMSEA
عدالت توزیعی	۲۱/۷۳	۰/۹۱۴	۰/۹۴۲	۰/۹۲۲	۰/۹۳۵	۰/۹۶۶	۰/۹۲۲	۰/۶۷۵	۰/۰۶۲
عدالت رویه‌ای	۲/۲۷	۰/۹۰۳	۰/۹۱۲	۰/۹۴۷	۰/۹۰۱	۰/۹۵۸	۰/۹۱۷	۰/۷۱۴	۰/۰۳۳
عدالت مراوده‌ای	۲/۶۱	۰/۹۵۱	۰/۹۳۱	۰/۹۴۴	۰/۹۱۵	۰/۹۱۶	۰/۹۵۲	۰/۶۰۲	۰/۰۷۶
سرمایه اجتماعی	۱/۹۸	۰/۹۳۳	۰/۹۵۱	۰/۹۱۲	۰/۹۳۵	۰/۹۲۱	۰/۹۴۳	۰/۶۰۲	۰/۰۲۲
پردازش قابل قبول	< ۳	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۵/۰	< ۱/۰

پس از بررسی و تأیید الگوهای اندازه‌گیری در مرحله دوم برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر استفاده شد. شاخص‌های کلی پردازش تحلیل مسیر در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های کلی پردازش مدل مفهومی تحقیق

نام شاخص	χ^2/df	GFI	AGFI	NNFI	NFI	CFI	IFI	PNFI	RMSEA
مدل نهایی	۲/۲۳	۰/۹۳۳	۰/۹۲۸	۰/۹۰۳	۰/۹۵۱	۰/۹۶۷	۰/۹۴۲	۰/۷۳۴	۰/۰۶۴
پردازش قابل قبول	< ۳	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۵/۰	< ۱/۰

با توجه به نتایج مذکور می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های کلی، نشان از پردازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد و به عبارتی داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند. الگوی معادلات ساختاری^۱ به همراه ضرایب رگرسیونی در شکل ۱ ارائه شده است.

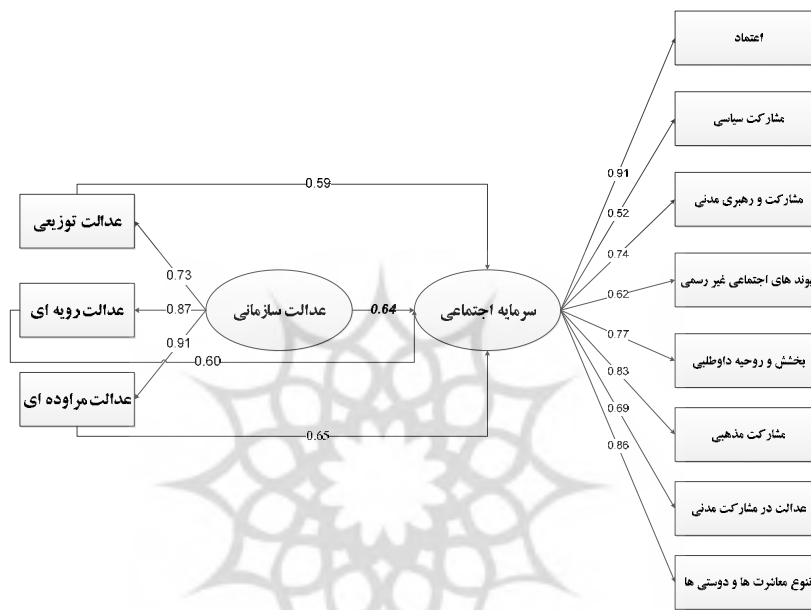
پس از بررسی و تأیید الگو، برای آزمون معناداری روابط علی بین متغیرها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی^۲ و P استفاده شد. مقدار بحرانی، مقداری است که از حاصل تقسیم "تخمین وزن رگرسیونی"^۳ بر "خطای استاندارد" به دست می‌آید، براساس سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶

1. Structural Equation Modelling

2. Critical Ratio (C.R.)

3. Regression weights

باشد. کمتر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی‌شود. همچنین مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معناداری مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. روابط بین متغیرها به همراه ضرایب رگرسیونی و مقادیر شاخص‌های جزئی مربوط در جدول ۳ آورده شده است.



شکل ۱. الگوی معادلات ساختاری تحقیق

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون روابط

شماره	متغیر	مسیر	متغیر	ضریب رگرسیونی	مقدار بحرانی	P	نتیجه
۱	عدالت سازمانی	←	سرمایه اجتماعی	۰/۶۴	۵/۷۷	۰/۰۰۱	تأیید
۲	عدالت توزیعی	←	سرمایه اجتماعی	۰/۵۹	۶/۲۵	۰/۰۰۱	تأیید
۳	عدالت رویه ای	←	سرمایه اجتماعی	۰/۹	۵/۷۸	۰/۰۰۱	تأیید
۴	عدالت مراوده ای	←	سرمایه اجتماعی	۰/۶۵	۶/۵۸	۰/۰۰۱	تأیید

با توجه به نتایج جدول ۳ تمامی روابط تعریف شده با اطمینان ۰/۹۵ تأیید شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین میزان عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) ادراک شده و مرتبه سرمایه اجتماعی کارکنان در ادارات ورزش استان اصفهان روابط معناداری وجود دارد، چراکه میزان ضریب‌های رگرسیونی به دست آمده در سطح خطای ۵٪ معنادار است، بنابراین با توجه به نتایج حاصل، روابط بین متغیرهای پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود، در نتیجه بین تأثیر عدالت بر سرمایه اجتماعی ارتباطی مستقیم وجود دارد، یعنی با افزایش ادراک عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بیشترین ضریب رگرسیونی مربوط به عدالت مراوده‌ای است که می‌توان با تقویت ادراک مثبت کارکنان از رفتار عادلانه مدیر، میزان سرمایه اجتماعی کارکنان را بیشتر تحت تأثیر قرار داد. با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان می‌نگرند؛ حتی اگر از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند، عدالت رویه‌ای، اعتماد کارکنان را در مورد سازمان و مدیرشان تحت تأثیر قرار می‌دهد و آنها را برای ماندن در سازمان متمایل می‌کند (۱۷). در پژوهش‌های متعدد در این زمینه‌ها اثبات شده که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی، عملکرد سازمانی بهتری خواهند داشت (۱) و در نتیجه از رقبای خود موفق‌ترند، از این رو موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مباحث مدیریتی سازمان‌هاست و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل شوند. از این رو عوامل افزایش دهنده سرمایه اجتماعی اهمیت بسیاری دارد. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در سازمان‌های ورزشی یکی از مهم‌ترین روش‌هایی است که سازمان را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتواند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی را فراهم آورد و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابد. کارکنان به شدت انتظار دارند که عدالت پایدار از ابعاد مختلف (عملکردها، ارتباطات، بازخوردهای کاری و غیره) اجرا شود، زیرا عدم اجرا تأثیر مستقیمی بر کیفیت کار افراد خواهد گذاشت، حتی به ترک خدمت، غیبت و بروز دیگر واکنش‌های اجتماعی منفی منجر خواهد شد (۱۵). نتایج مطالعات بیانگر آن است که قضاوت‌های افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان، بر نگرش‌هایی مانند تعهد سازمانی و میزان مشروعیت صاحبان اختیار در سازمان، مؤثرند. همچنین هنگامی که افراد احساس می‌کنند پیامدها و رویه‌های سازمانی، غیرمنصفانه‌اند، احتمالاً عملکرد بدتری خواهند داشت و در انجام دادن رفتارهای تبعی در سازمان شکست می‌خورند و احتمال کمتری وجود دارد که از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت کنند و

بالتبع رفتارهای اعتراض‌آمیز بیشتری از خود نشان می‌دهند. در واقع ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار یکی از عوامل اساسی مؤثر بر بروز رفتارهای پرخاشگرانه است (۲۱). این‌گونه رفتارها احتمالاً روند ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها را مخدوش می‌سازد، از این‌رو کلیه سازمان‌ها به‌طور عام و ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان به‌طور خاص، باید نهایت تلاش خود را به‌منظور تقویت روند عدالت در توزیع پیامدها، رویه‌ها و مراودات اجتماعی به‌کار گیرند.

براساس نتایج مذکور، پیشنهاد می‌شود که ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان به‌منظور افزایش مرتبه سرمایه اجتماعی و حرکت به سمت تکامل و رشد کارکنان خود اقدامات زیر را در برنامه‌های خود لحاظ کنند، باید فرهنگی را ایجاد کرد که توسعه سرمایه اجتماعی توسط کارکنان تسهیل و شاخص‌های سرمایه اجتماعی در سیستم‌های ارزیابی عملکرد و پاداش منظور شود. همچنین فرایندهای ارزیابی باید به روش‌هایی انجام گیرد که ارزش سرمایه اجتماعی را تقویت کند. ضمن اینکه باید خطمشی‌های منابع انسانی و جبران خدمت اثربخش در جهت توسعه شبکه وسیعی از روابط مبتنی بر اعتماد عمل کند. سازمان‌ها باید در رفتار سرپرستان با زیردستان و همچنین افراد با یکدیگر تغییر ایجاد کنند و با تأثیرگذاری احساسی و شناختی در افراد نسبت به سرپرستان و سازمان، در جهت افزایش عدالت سازمانی و به تبع آن افزایش سرمایه اجتماعی گام بردارند (۱۳، ۱۲). مدیران این ادارات در سطح استان باید فرصت‌های مداوم و مشخصی را برای آموزش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تدوین و برنامه سالیانه برای کلیه سطوح مشاغل تهیه و به کارکنان ابلاغ کنند. همچنین مدیران ادارات ورزش استان اصفهان از طریق مدیریت و بهسازی روابطی که بین زیردستانشان وجود دارد، مشارکت‌جویی، ساختارهای منعطف و مردم‌سالار، اطلاع‌رسانی شفاف، رفتار عادلانه و توانمندسازی کارکنان می‌توانند بر سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیرگذار باشند که اگر به‌دقت به عوامل بیان‌شده توجه شود، شکلی از عدالت در هر یک از آن‌ها نمایان خواهد شد. در نهایت مدیران ورزشی باید افراد را در قالب نهادهای اجتماعی و دارای هویت مشترک پرورش دهند تا زمینه همکاری‌های گروهی در آنها تقویت شود. همچنین تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در ادارات ورزش و جوانان، با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان در حوزه ورزش می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی شود (۲، ۱).

منابع و مأخذ

۱. احمدی، سید علی‌اکبر؛ فیض‌آبادی حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان، مدیریت دولتی، دوره ۳، ش ۶، صص ۳۵-۴۵.
۲. اصفهانی، علی نصر، شعبانی، جواد، خزائی پول، جواد. بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر. مجله جامعه‌شناسی کاربردی، تابستان ۱۳۹۲، سال ۲۴، ش پیاپی ۵۰، ش دوم، صص ۱۸۴-۱۶۵.
۳. الوانی، سید مهدی، تقوی، میر علی سید. سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت ۳۳، ۳۴، ۱۳۸۱، صص ۲۶-۳.
۴. الوانی، سید مهدی؛ شیروانی، علیرضا (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی، اصل محوری توسعه، ماهنامه تدبیر. ش ۱۴۷، ص ۱۶.
۵. الوانی، سید مهدی و شیروانی علیرضا (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، اصفهان، مانی، صص ۳۲-۳۴.
۶. امیرخانی، طیبه؛ پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۷). "تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمان‌های دولتی". نشریه مدیریت دولتی. دوره ۱، ش ۱، صص ۱۹-۳۲.
۷. پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۸۲). "طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری، برای تحقیق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق‌مدار علوی". رساله دکتری - دانشگاه تربیت مدرس- صص ۴۸-۵۹.
۸. حسینی، محمدسلطان، نادریان جهرمی، مسعود، صابری، علی. "برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمان از عدالت سازمان در ورزشکاران مرد نخبه کشور". نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۵، ش ۴، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱۴۷-۱۵۵.
۹. حقیقیان، منصور؛ ربانی، رسول؛ کاظمی، سهیلا (۱۳۸۷). "تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان". دانش و پژوهش در علوم تربیتی. ش هفدهم و هجدهم. صص ۱۶۴-۱۴۷.
۱۰. عدیمی، فروزان (۱۳۸۷). "مطالعه ابعاد عدالت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی آموزش و پرورش"، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، صص ۳۵-۴۸.
۱۱. عرفانیان، مهدیه (۱۳۸۶). "بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان دانشی برق منطقه ای فارس"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان، صص ۳۵-۶۳.

۱۲. عسگری، بهمن، پورسلطان درمدی، حسین، آقای، نجف، فتاحی، جمال. "ارتباط حمایت سازمان ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غربی ایران"، نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول، ش دوم، زمستان ۹۲ صص ۲۸-۱۹.
۱۳. مرادی چالشتی محمدرضا، حمیدی مهرزاد، سجادی سید نصرالله، کاظم نژاد، انوشیروان، جعفری، اکرم، مرادی چالشتی، جواد. "رابطه سبک های رهبری تحول آفرین - تبادل با عدالت سازمان و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". مجله مدیریت ورزشی، پاییز ۱۳۸۸، ش ۲، صص ۹۶-۷۳.
۱۴. هنری، حبیب (۱۳۹۰). "طراحی مدل معادلات سرمایه اجتماعی و مدیریت اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان های ورزشی". پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال اول. ش ۱. ۹۲-۸۸.
15. Ambrose, Maureen L (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions, *Organizational Behavior and Human Design Processes*, Vol 89, No1, pp 803-812.
16. Aryee, S, et al (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol 94, No 1, PP 1-14.
17. Chih-Yang Chao, Yong-Shun Lin, Yu-Lin Cheng and Yi-Chiao Tseng (2011). Employee innovation, supervisory leadership, organizational justice, and organizational culture in Taiwan's manufacturing industry, *African Journal of Business Management*, Vol.5 (6), pp. 2501-2511.
18. DeConinck, J. B. (2010), "The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees' Level of Trust, *Journal of Business Research*, Vol 63, No 12, pp1349-1355.
19. Elamin Abdallah M, Alomaim Nasser (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment? , *International Management Review* , Vol. 7 No. 1, pp38-49.
20. Farmer S.; Beehr, T., and Love K (2003). Becoming an Undercover Police Officer: A Note on Fairness Perceptions, Behavior, and Attitudes, *Journal of Organizational Behavior*. Vol24 No4, pp373-387.
21. Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. pp464-468
22. Jordan, J. S., Turner, B. A., Fink, J. S., & Pastore, D. L. (2007). " Organizational justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches". *The Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, Vol. 1, PP. 321-343.

23. Jordan, J.S., Turner, B. A., Pack S.M.(2009). "The influence of organizational justice on Perceived Organizational Support in a university recreational sports setting", International Journal of Sport Management and Marketing, Vol. 6, NO.1, PP:106 – 123.
24. Klendauer R, Deller J. (2009). "Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers", Managerial Psychology, (24): PP:29-45.
25. Lambert, E ric.2003 " The Impact of organizational justice on correctional staff" Journal of criminal justice 31(2) : 155-168.
26. Lin shu-chi , haung yin- mei(2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator? Journal of Intellectual Capital, Vol6, No2,pp 191-205.
27. McDowall, A & Fletcher, C (2004). Employee Development: an organization justice perspective, personnel Review, vol33, No1, pp8-29.
28. Rego, A and Cunha, M. (2006). "A Five-Dimensional Model of Organizational Justice". Documentos de Trabalho em Gestão. Universidade de Aveiro, DEGEI. pp280-283.

