

رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری مدیران باشگاه‌های ورزشی اردبیل

ایلان رحیمی^۱، محمد پورپناهی کل تپه^۲، مصطفی رشیدی نیا^{۳*}

۱. کارشناس پرستاری دانشگاه آزاد واحد اردبیل، ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد واحد آستارا، ایران

۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، دبیر تربیت بدنی شهرستان دورود، لرستان، ایران

چکیده:

هدف کلی این پژوهش تعیین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری از دیدگاه مدیران باشگاه‌های ورزشی اردبیل بود. روش پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی و به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران باشگاه‌های ورزشی استان اردبیل بود که شامل ۱۹۸ باشگاه بوده و براساس فرمول کوکران تعداد ۱۳۰ مدیر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۸۹) و بهره‌وری نیروی انسانی آجیو (۲۰۰۲) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. این داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی (استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) نشان داده شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (توزیعی، روبه‌ای، مراوده‌ای) با بهره‌وری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) با بهره‌وری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین ۸۷٪ از تغییرات بهره‌وری مدیران به وسیله عدالت سازمانی و ۷۴٪ نیز به وسیله رفتار شهروندی سازمانی، تبیین شد. نتیجه‌گیری می‌شود مدیران ادارات تربیت بدنی در نحوه برخورد با کارکنان انصاف را رعایت کنند تا میزان بروز رفتارهای شهروندی، به ویژه فضیلت شهروندی را در کارکنان افزایش دهند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری، مدیران باشگاه‌های ورزشی.

* ایمیل نویسنده مسئول: Rashidiniamostafa100@yahoo.com

مقدمه:

نظر به اهمیت و جایگاه ورزش و همچنین دیگر مسائل اجتماعی در جامعه، باشگاه‌های ورزشی به مثابه متولی امر ورزش، نقش مهمی در توسعه، ترویج و رشد آن به عهده دارند و لازمه رسیدن به این اهداف، موثر عمل کردن مدیران و مدیریت سیستم ورزشی کشور به طور موفقیت‌آمیز و دارای اثربخشی مطلوب می‌باشد (عباسی، عیدی و صیادی، ۱۳۹۴). امروزه فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است. بهبود و ارتقای عملکرد سازمان آموزشی و افزایش بهره‌وری، به منظور دستیابی به حداکثر بازدهی منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از بدیهیات و وظایف مهم مدیران است (محمدی، غضنفری و عزیزی، ۱۳۹۳). بهره‌وری یک نوع دیدگاه فکری است که در تلاش است آن‌چه را در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد. بهره‌وری نیروی انسانی مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج برتر از روز پیش، به انجام رساند و بینش فکری است که سعی دارد به طور پیوسته آن‌چه را بوده و آن‌چه را هست، بهبود بخشد و با این بینش و ذهنیت کارهای امروز را بهتر از دیروز و کارهای فردا را بهتر از امروز انجام دهد (مشبکی و روحانی، ۱۳۸۹). عملکرد سازمانی، نتیجه حاصل از چگونه انجام دادن وظایف و فعالیت‌های کارکنان، در زمینه دستیابی به اهداف سازمان است. (حمیدی، شاطرآبادی و سلطانیان، ۱۳۹۸). هرسی و گلداسمیت^۱ (۲۰۰۳)، عوامل موثر بر عملکرد بهره‌وری سازمانی را به هفت بعد اصلی یعنی توان، حمایت، بازخورد، انگیزش، شناخت، محیط و اعتبار در ارتباط می‌دانند (روح الهی، وثوقی و ترک‌زاده، ۱۳۹۴).

آگاهی از این عوامل موثر بر بهره‌وری برای مدیران حائز اهمیت است. نتایج مطالعات مختلف حاکی از آن است که عدالت سازمانی، از جمله علل موثر و مهم در بهره‌وری سازمانی است. (وانگ، لیائو، ژیا و چانگ^۲، ۲۰۱۰). عدالت سازمانی یک جنبه مهم و اصولی در موفقیت هر سازمانی است. اجرای عدالت در سازمان‌ها نیازمند داشتن رویه‌ها و فرآیندهای منصفانه برای اداره امور سازمان‌ها است. این رویه‌ها و فرآیندهای منصفانه و باز، ادراک مثبتی را در بین کارکنان ایجاد می‌کند که کارکنان را با انگیزه و متعهد به سازمان نگه می‌دارد (یومان و سانتوز^۳، ۲۰۱۶). زمانی که همه سیاست‌گذاری‌ها، استخدام، سیستم پاداش‌ها و ترفیع‌ها به شیوه‌ای موجه و درست انجام شود، مسیری را برای الگوی موفقیت مستمر دیگر کارکنان و مدیران باز می‌کند. ادراک مثبت از عدالت و انصاف، پایه و اساس یک ذهنیت اخلاقی را در محیط یک سازمان ایجاد می‌کند. این طرز فکر اخلاقی کارکنان را قادر می‌سازد تا نسبت به وظایف خود مسئولانه رفتار کنند و در جهت بهبود عملکرد سازمانی مشارکت داشته باشند (کولکوئیت، کونلون، وسون و پورتر^۴، ۲۰۰۱). با در نظر گرفتن نتایج سازنده عدالت سازمانی و تأثیر آن‌ها بر انگیزه و تعهد کارکنان، بخش‌های منابع انسانی تمرکز زیادی بر روی توسعه شیوه‌های خود بر مبنای اصول اخلاقی قرار داده‌اند (یومان و سانتوز، ۲۰۱۶) اصطلاح عدالت سازمانی به نظریه‌های عدالت اجتماعی و بین‌فردی اشاره دارد که به درک رفتارهای سازمان‌ها کمک می‌کند (گرینبرگ^۵، ۱۹۸۷). این مفهوم گسترده، دربرگیرنده برابری در هر سطح و در عملکرد سازمان می‌باشد (لیم^۶، ۲۰۰۲) که ممکن است منجر به رفتارهای سازمانی مولد شود. یک فراتحلیل در مورد عدالت سازمانی توصیف می‌کند که تمرکز افزایش یافته بر عدالت سازمانی در یک سازمان عملکرد و بهره‌وری کلی سازمان را تقویت می‌کند (کولکوئیت و همکاران، ۲۰۰۵).

1. Hersey & Goldsmith

2. Wang, Liao, Xia, Chang

3. Yeoman & Santos

4. Colquitt, Conlon, Wesson, & Porter

5. Greenberg

6. Lim

سازمان‌هایی که در تمامی رویه‌ها، سیاست‌ها، معیارهای انتخاب، توزیع و سیستم پاداش برخورد منصفانه دارند، می‌توانند کارکنان خود را با انگیزه نگه دارند و از این رو از افزایش خروجی لذت ببرند. این امر باعث می‌شود که مدیران برای ایجاد ادراکات مثبت در مورد عدالت سازمانی، با کارکنان بر مبنای عادلانه رفتار کنند. این ادراکات مثبت در مورد عدالت سازمانی در نهایت منجر به افزایش تعهدات کاری و کاهش جابجایی کارکنان می‌شود (الانین^۷، ۲۰۰۹). هم‌چنان که گفته شد اگر تلاش‌های کارکنان با پاداش‌ها و افزایش‌هایی که دریافت می‌کنند برابر باشد، عدالت سازمانی درک می‌شود. در مقابل، فقدان عدالت سازمانی ادراک شده، سرپیچی را در بین کارکنان ایجاد می‌کند که در نتیجه استرس روحی و جسمی را افزایش می‌دهد و در نهایت، واکنشی در برابر اعمال ناعادلانه ایجاد می‌کند. علاوه بر این، سه نوع عدالت توسط پژوهشگران مورد مطالعه قرار گرفته است که شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است (فورت و لاول^۸، ۲۰۰۸). طبق گفته فورت و لاول (۲۰۰۸) مدیران برای داشتن کارکنان مولد در محل کار باید درک این عدالت‌ها را تقویت کنند. عدالت توزیعی عبارت است از ادراک انصاف در آنچه کارکنان به عنوان پیامدهای ناشی از محیط کار دریافت می‌کنند. این نتایج ممکن است شامل پاداش، مشوق یا پاداش برای کارکنان باشد. با این حال، ادراکات مثبت در مورد عدالت توزیعی از تصمیمات این نتایج مبتنی بر شایستگی و عملکرد سرچشمه می‌گیرد. عدالت توزیعی به کارکنان انگیزه می‌دهد تا بهره‌وری مربوطه خود را افزایش دهند در حالی که عملکرد را تنها معیار برای آنچه که به عنوان نتایج تصمیمات سازمان دریافت می‌کنند در نظر می‌گیرند. بعلاوه، نوع عدالتی که با استفاده از وسایل منصفانه در رویه‌ها و فرآیندهای دنبال شده توسط یک سازمان سروکار دارد، عدالت رویه‌ای است. این عدالت شامل ابزارهایی است که کارکنان از طریق آنها نتایج تصمیم‌گیری را دریافت می‌کنند (سوئینی و مک فارلین^۹، ۱۹۹۳). کارمندان و مدیران ممکن است برای آگاهی از رویه‌های اتخاذ شده برای ارتقای شغلی، افزایش دستمزد یا تصمیمات انتخابی، سؤالاتی را مطرح کنند. پاسخ به این سؤالات باید باز و موجه باشد تا ادراکات مثبتی در مورد عدالت رویه‌ای حاکم در یک سازمان ایجاد شود. در واقع، مزایای بسیاری از رویه‌های منصفانه درک شده مانند تعهد کارکنان و مدیران، عملکرد بهتر کارکنان و مدیران و بسیاری موارد دیگر وجود دارد. با این حال، ادراک نامطلوب در مورد رویه‌های ناعادلانه می‌تواند منجر به رفتارهای واگرا یا انحرافی کارکنان و مدیران همچون ناکارآمدی، نرخ فرسودگی بالا، سرقت و از دست دادن بهره‌وری شود از این رو، برابری در رویه‌ها و فرآیندهای سازمانی به اندازه عدالت توزیعی مهم است (گریفین و اولری-کلی^{۱۰}، ۲۰۰۴). نتایج تحلیل‌های چندگانه کوهن و پاول^{۱۱} (۲۰۰۰) و کولکوئیت و همکاران (۲۰۰۵) بر روی شناخت ساختار جداگانه عدالت مرادده‌ای تاکید دارند. گرینبرگ (۱۹۹۳)، برای شناخت بهتر عدالت مرادده‌ای ساختاری بیان می‌کند که عدالت مرادده‌ای را به دو بخش جداگانه مجزا می‌کند: عدالت خویشاوندی و عدالت اطلاعاتی (ماهونی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۹). عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌ها جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمات‌شان نه با توزیع واقعی درآمدها، سروکار دارد (حسینی، خادمی، صادقیه و فرخزاد، ۱۳۹۶).

درخصوص ارتباط عدالت سازمانی با بهره‌وری می‌توان به یافته‌های پژوهش گول و پاول (۲۰۲۰) با عنوان «عدالت سازمانی و انحراف در محل کار: شواهدی از بخش بانکی لاهور پاکستان» که در بین کارکنان مستقر در بانک‌های شهر لاهور و در

⁷. Elanain

⁸. Forret & Love

⁹. Sweeney & McFarlin

¹⁰. Griffin & O'Leary-Kelly

¹¹. Cohen & Paul

¹². Mahony et al

بین ۲۸۰ نفر از آنان که براساس روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند، اشاره کرد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که همبستگی معنادار و در عین حال معکوسی بین عدالت سازمانی و رفتار انحرافی در محل کار وجود دارد. سازمان‌هایی که عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی را اجرا می‌کنند با احتمال کمتری از رفتارهای انحرافی در محل کار در میان کارکنان خود مواجه هستند. مروری جامع از پژوهش هادی و همکاران^{۱۳} (۲۰۲۰) در مورد شیوه‌های عادلانه در شرکت‌های کوچک و متوسط، مفهوم عدالت سازمانی را از نظر نتایج مثبت در محل کار مانند رضایت کارکنان، افزایش بهره‌وری و تصمیم‌گیری اخلاقی نشان می‌دهد. اسماعیل و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود که در پاکستان انجام شده بود نشان دادند که عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی عملکرد و بهره‌وری سازمانی بوده به گونه‌ای که افزایش یک واحد در ارزش عدالت سازمانی، منجر به افزایش ۲۰ درصد عملکرد و بهره‌وری سازمانی می‌شود. پارک و یوون^{۱۴} (۲۰۰۹) نشان دادند که عدالت توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای آثار مثبت و مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری دارند. حمیدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان «بررسی ارتباط عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی» نیز نشان داده‌اند که بین عدالت سازمانی و تمام ابعاد آن با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اگرچه عدالت روبه‌ای، بیش از سایر مؤلفه‌ها، قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. هدایتی، فرجی، محبتی، حامدی، عمادی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان» نشان دادند که بین عدالت سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود داشته و از ابعاد عدالت، عدالت تعاملی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

هم‌چنین اکثر مدیران نیز خواهان کارکنانی هستند که نه تنها بتوانند به میل خود کارهایی انجام دهند که جز وظایف رسمی شغل‌شان نیست بلکه در پیشبرد اهداف سازمانی موثر عمل کنند و بتوانند با داشتن اشراف لازم بر فرهنگ و هنجارهای خود و آشنایی با فرهنگ‌های دیگر، مهارت‌های لازم را برای درک و تفسیر رفتارهای دیگران کسب و با ایجاد تعدیلات لازم روی رفتار خویش، ارتباطی موثر و مناسب با همکاران خود از همان فرهنگ یا فرهنگ‌های دیگر در محیط کاری برقرار کنند و موجب بهره‌وری شوند که همان رفتار شهروندی سازمانی است (بینشتاک، دمورانویل و اسمیت^{۱۵}، ۲۰۰۳). وانر و نیهوف (۲۰۰۰) نیز به این نتیجه رسیدند که رفتارهای شهروندی گوناگونی با حداقل برخی از شاخص‌های عملکرد سازمانی ارتباط دارند (زارع، ۱۳۸۳). رفتار شهروندی در سه دهه اخیر موضوع بسیاری از تحقیقات بوده است. یک دسته از تحقیقات به عوام ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده است. در این زمینه عواملی از قبیل هویت سازمانی، عدالت سازمانی و رابطه رهبر و پیرو بعنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده‌اند. دسته دیگر روی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده و تلاش کرده‌اند تا ابعاد آن را شناسایی و مقیاس‌های استاندارد برای سنجش آن ایجاد کنند. دسته سوم نیز بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی از قبیل عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری و سرمایه اجتماعی متمرکز شده‌اند (قلی‌پور و پورعزت، ۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چرا که با متغیرهایی سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیطی کاری مثبت پرورش دهند. بجای آن که متوسل به زور و اجبار شوند، به فرایندهای انتخاب یا استخدام یا جامعه‌پذیری اتکا نمایند تا این رفتارها را ایجاد نمایند (تورنیسید و مورکیسون^{۱۶}، ۲۰۱۰). بررسی رفتار فردی در محیط کار توجه پژوهشگران را در یک دهه گذشته به میزان زیادی به خود معطوف ساخته است. زمانی که این مفهوم

¹³ . Hadi et al

¹⁴ . Park & YoOn

¹⁵ . Bienstock, DeMoranville, & Smith

¹⁶ . Turnipseed & Murkision

مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد، انواع مختلفی از رفتار شامل نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه می‌گردد. هدف مشترک این مطالعات، تعریف نوع رفتار فردی است که بر این باور است به موفقیت بلند مدت سازمان کمک می‌کند که پیش از این در ارزیابی عملکرد کارکنان و بهره‌وری آنان نادیده گرفته می‌شد (کاسترو، ۲۰۰۹). یافته‌های پژوهش‌های عسکری، سیدرضایی، مهدیان و پیشه‌وران (۱۳۹۹) در خصوص رابطه بین رفتار شهروندی و بهره‌وری منابع انسانی، نشان داد که بیشترین میانگین امتیاز نمرات رفتار شهروندی سازمانی متعلق به نوع دوستی و کمترین آن با متعلق به اخلاق ورزشی است. در بین ابعاد مختلف بهره‌وری نیروی انسانی، بیشترین میانگین امتیاز مربوط به شایستگی با و کمترین آن مربوط به حمایت بوده است. بر اساس دیدگاه کارکنان، بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خلیلی قلعه سری و مدانلو (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی در بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری مدیران پرداختند. نتایج نشان داد که میان مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری مدیران از نظر آماری رابطه معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن است که سهم هر یک از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری مدیران متفاوت است. به عبارتی از میان مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، جوانمردی بیشترین سهم و رفتار مدنی کمترین سهم را در پیش‌بینی بهره‌وری مدیران داراست. احمدی (۱۳۹۵) «رابطه بین رفتار شهروندی- سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی» را انجام داد. یافته‌ها حاکی از آن بود که وضعیت رفتار شهروندی- سازمانی و بهره‌وری سازمانی در حد مناسبی است. همچنین رفتار شهروندی- سازمانی مدیران و مؤلفه‌های آن (به جز وجدان کاری و رفتار مدنی) با بهره‌وری سازمانی رابطه معناداری داشت. مایل افشار، رجب‌زاده و معمارپور (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که تأثیر مؤلفه رادمردی و گذشت بر بهره‌وری، در بیمارستان‌های مورد مطالعه نتایج متفاوتی داشته است. اما نتایج در ارتباط با مؤلفه ابتکار فردی، یکسان می‌باشد. هم‌چنین دلایل پایین بودن احتمالی سطح مؤلفه‌های مذکور و شاخص‌های مربوط به آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته و راهکارهایی برای بهبود آن‌ها ارائه شده است.

مدیران باشگاه‌های ورزشی استان اردبیل در سطح استان به عنوان متولیان ورزش استان جهت سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط نیازمند کارکنان و مدیرانی هستند که عملکرد بالایی داشته باشند، تا ضمن افزایش بهره‌وری با مشخصه عدالت سازمانی، بهتر بتوانند به وظایف خود در راستای اهداف کشف استعدادها در بین مراجعه کنندگان حرکت کنند. با در نظر گرفتن تمامی مطالبی که گفته شد، می‌توان موارد زیر را بیانگر اهمیت این پژوهش دانست:

- ۱- با مشخص شدن ارتباط بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی، می‌توان گامی در جهت شناسایی فاکتورهای ایجادکننده رفتارهای شهروندی و عوامل اثرگذار بر آن و در نتیجه طراحی برنامه‌هایی برای بهبود کیفیت عملکرد مدیران و مسئولین در جامعه برداشت و میزان بهره‌وری را با توجه به این ارتباط تخمین زد.
- ۲- این پژوهش الگویی برای انجام پژوهش‌های مشابه در سایر باشگاه‌های ورزشی می‌باشد.
- ۳- از نظر بسیاری از پژوهشگران، رفتار شهروندی سازمانی بر بیشتر جنبه‌های بنیادی عملکرد سازمانی تأثیر دارد. اگر رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان عاملی ضروری در عملکرد سازمان بدانیم، در این صورت باید به نحو احسن مدیریت شود و مدیریت آن نیاز به درک و شناختی روشن از آن دارد. بنابراین پژوهش حاضر می‌تواند پشتوانه‌ای ارزنده برای درک

رفتار شهروندی سازمانی و متعاقب آن مدیریت صحیح جهت بهبود بهره‌وری در مدیران باشگاه‌های ورزشی استان اردبیل باشد.

از آنجایی که این مدیران باشگاه‌ها هستند که مسئولیت تمام وقایع و حوادث داخل و خارج باشگاه‌هایشان را مدیریت می‌کنند، لذا، بررسی میزان بهره‌وری آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. بنابراین آن‌چه برای سازمان‌های خدماتی مهم است، تلاش در جهت حل مسئله و مشکل بهره‌وری از طریق توجه به آشکار و نهان او در حال و آینده است. این مؤسسات باید نیازهای باشگاه‌هایشان را درک نمایند و در واقع کاری کنند که سازمان متبوع بهره‌وری کامل داشته باشد. امروزه با ظهور روزافزون اماکن و فضاهای ورزشی و باشگاه‌های ورزشی، اهمیت بکارگیری طرح‌های نو در افزایش بهره‌وری نمایان می‌شود. امروزه با ظهور روزافزون اماکن و فضاهای ورزشی، اهمیت بکارگیری طرح‌های نو در جلب رضایت مشتری بیشتر نمایان می‌شود. مشتریان و مصرف‌کنندگان همواره در جستجوی عرضه‌کنندگانی هستند که کالا و خدماتی را به مراتب بهتر ارائه کنند.

در نهایت می‌توان گفت با توجه به اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی در کشورهای پیشرفته و به دلیل تأثیراتی که این‌گونه رفتارهای کارکنان در عملکرد سازمان‌ها دارند، ضروریست اقدامات سازمانی موجد این قبیل رفتارها در سازمان شناسایی گردد. از سوی دیگر پژوهش‌های انجام شده در خصوص عدالت سازمانی نیز حاکی از آن است که احساس کارکنان از عدالت در همه روش و فرآیندهای کاری و سازمانی مؤثر است. در ضمن بیشترین توجه و رغبت به مساله رفتار شهروندی سازمانی در سال‌های اخیر رخ داده است و سوالی که ممکن است در این رابطه مطرح گردد این است که آیا این امر بر تداوم حیات سازمان همچنین بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری مدیران مؤثر است؟ در پژوهش حاضر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به مثابه متغیرهای مستقل و بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و با نظر داشت مطالب بیان شده در این پژوهش به شناسایی وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای)، رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) و همچنین بهره‌وری مدیران باشگاه‌های ورزشی اردبیل پرداخته شد. در نهایت پاسخی برای این سوال می‌یابیم که آیا بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری مدیران رابطه‌ای وجود دارد؟

روش پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به لحاظ گردآوری داده‌ها به شکل پیمایشی اجرا شد. کل جامعه آماری ۱۹۸ باشگاه رسمی بود که از این تعداد، ۱۳۰ نفر از مدیران باشگاه‌های ورزشی استان اردبیل بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. جهت اندازه‌گیری عدالت سازمانی از پرسشنامه ۲۰ سوالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) که شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای بود استفاده شد. سوالات ۱ تا ۵ مربوط به عدالت توزیعی، سوالات ۶ تا ۱۱ مربوط به عدالت رویه‌ای و سوالات ۱۲ تا ۲۰ نیز مربوط به بعد مراوده‌ای بود. جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ۱۵ سوالی اورگان و کانوسکی (۱۹۸۹) استفاده شد و در نهایت برای اندازه‌گیری بهره‌وری از پرسشنامه ۲۶ سوالی بهره‌وری نیروی انسانی آجیو (۲۰۰۲) بهره گرفته شد. در این پژوهش برای بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از دیدگاه استاد راهنما و صاحب‌نظران مدیریت ورزشی استفاده شد و پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها نیز ابتدا در بین ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری، پرسشنامه‌ها توزیع

شد و همان گونه که در جدول ۱، مشاهده می‌کنیم ضریب پایایی پرسشنامه‌ها در هر سه مورد، بیشتر از ۰/۷ بوده در نتیجه پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار بودند.

جدول ۱. تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	تعداد ایتام	تعداد پرسشنامه	ضریب پایایی (Cronbach's Alpha)
- بهره‌وری مدیران	۲۶	۳۰	۰,۷۸۹
- رفتار شهروندان	۱۵	۳۰	۰,۸۲۱
- عدالت سازمانی	۲۰	۳۰	۰,۸۳۷

داده‌های مربوط به فرضیه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی (استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) نشان داده شدند.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا به توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی یعنی جنسیت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، سن پرداخته می‌شود. کل جامعه آماری ۱۹۸ باشگاه رسمی بود که در این پژوهش ۱۳۰ نمونه با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند.

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد	درصد فراوانی تجمعی
زن	۳۰	۲۳,۰	۲۳,۰
مرد	۱۰۰	۷۷,۰	۱۰۰,۰
جنسیت	مجموع	۱۳۰	۱۰۰,۰
۱ تا ۵ سال	۵	۳,۸	۳,۸
۶-۱۰ سال	۴۰	۳۰,۷۷	۳۴,۵۷
۱۱-۱۵ سال	۳۰	۲۳,۰۸	۵۷,۶۵
۱۶-۲۰ سال	۱۷	۱۳,۸	۷۱,۳۵
۲۱ سال بیشتر	۳۸	۲۸,۶۵	۱۰۰,۰
مجموع	۱۳۰	۱۰۰,۰	
دیپلم	۳	۲,۳	۲,۳
سابقه خدمت			

۱۷,۶۸	۱۵,۳۸	۲۰	فوق دیپلم	
۷۵,۳۷	۵۷,۶۹	۷۵	لیسانس	سطح تحصیلات
۹۳,۱	۱۷,۶۹	۲۳	فوق لیسانس	
۱۰۰,۰	۶,۹	۹	دکتری	
	۱۰۰,۰	۱۳۰	مجموع	
۱۵,۳۸	۱۵,۳۸	۲۰	۲۰ تا ۳۰ سال	
۶۵,۳۸	۵۰,۰	۶۵	۳۱ تا ۴۰ سال	
۹۲,۵۱	۲۶,۹۲	۳۵	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۰۰,۰	۷,۴۹	۱۰	بالتر از ۵۰ سال	سن
	۱۰۰,۰	۱۳۰	مجموع	

- آمار توصیفی متغیرهای مورد بررسی

جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۱۳۰	۳,۵۷	۰,۴۵۱	۰,۲۰۲	-۱,۲۱
	عدالت رویه‌ای	۱۳۰	۴,۱۱	۰,۲۵۴	۰,۰۶۴	۰,۷۴۵
	عدالت مرادده‌ای	۱۳۰	۳,۶۵	۰,۳۲۵	۰,۱۰۵	۰,۲۶۵
	مجموع	۱۳۰	۳,۷۷	۰,۳۲۴	۰,۱۰۴	۰,۳۵۲
رفتار سازمانی	نوع دوستی	۱۳۰	۳,۱۴	۰,۲۳۴	۰,۰۵۵	۰,۸۷
	وجدان	۱۳۰	۴,۲۴	۰,۳۶۲	۰,۱۳۰	۰,۶۳۵
	جوانمردی	۱۳۰	۳,۷۵	۰,۴۲۱	۰,۱۷۷	۰,۷۲۱
شهروندی	رفتار مدنی	۱۳۰	۳,۶۱	۰,۶۲۱	۰,۳۸۵	-۱,۰۴
	ادب و ملاحظه	۱۳۰	۴,۴۲	۰,۲۴۱	۰,۰۵۸	۰,۳۸۷
	مجموع	۱۳۰	۳,۸۳	۰,۳۶۱	۰,۱۳۰	۰,۱۶۲

نتایج توصیفی عدالت سازمانی حاکی از آن است که در مجموع میانگین حاصل شده از عدالت سازمانی، ۳/۷۷ بوده که در سطح متوسط رو به بالایی می باشد. همچنین بیشترین میانگین در خصوص ابعاد عدالت سازمانی مربوط به بعد عدالت رویه‌ای (۴,۱۱) با کمترین انحراف معیار و کمترین میزان مربوط به بعد عدالت توزیعی (۳,۵۷) بوده است. همچنین سنجش متغیر رفتار شهروندان با استفاده از ۱۵ سوال به وسیله طیف لیکرت (۵ رتبه‌ای) تنظیم گردیده است. نمرات بالا بیانگر میزان رفتار شهروندان بالا می‌باشد. مطابق با جدول فوق، توزیع پراکندگی میزان رفتار شهروندان در ۳/۸۳ ظاهر شد که با توجه به مقدار میانه (۲,۵) در سطح متوسط به بالا نمایش می‌دهد. تحلیل آماره‌های توصیفی هر یک از عوامل مرتبط با رفتار شهروندان براساس میانگین طیف به دست آمده، سطح متوسطی را برای هر یک از آیتم‌های مورد ارزیابی نشان می‌دهد. بیشترین میانگین مربوط به بعد ادب و ملاحظه (۴,۴۲) و کمترین میزان مربوط به بعد نوع دوستی (۳,۱۴) بود. در نهایت سنجش متغیر اثر بهره‌وری مدیران با استفاده از ۲۶ سوال به وسیله طیف لیکرت (۵ رتبه‌ای) حاکی از میزان بهره‌وری متوسط رو به بالا بود. مطابق با جدول ۳ توزیع پراکندگی میزان بهره‌وری مدیران در حدود ۳,۴ ظاهر شد که با توجه به مقدار میانه (۲,۵) در سطح متوسط به بالا نمایش می‌دهد. در ادامه جهت مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها و انتخاب آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، استفاده شد.

جدول ۴. آزمون نرمال بودن کولموگروف - اسمیرنوف توزیع داده‌های مورد بررسی

آماره‌ها متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره K-S	احتمال آماره K-S
عدالت سازمانی	۱۳۰	۳,۷۷	۰,۳۲۴	۱,۴۱	۰,۰۵۶
عدالت توزیعی	۱۳۰	۳,۵۷	۰,۴۵۱	۱,۰۱۳	۰,۲۵۶
عدالت رویه‌ای	۱۳۰	۴,۱۱	۰,۲۵۴	۰,۸۷۲	۰,۴۵۲
عدالت مروده‌ای	۱۳۰	۳,۶۵	۰,۳۲۵	۰,۹۶۷	۰,۳۵۲
رفتار شهروندان	۱۳۰	۳,۸۳۲	۰,۳۶۱	۰,۸۷۴	۰,۴۱۲
نوع دوستی	۱۳۰	۳,۱۴	۰,۲۳۴	۰,۶۹۰	۰,۸۱۲
وجدان	۱۳۰	۴,۲۴	۰,۳۶۲	۰,۸۷۵	۰,۴۳۲
جوانمردی	۱۳۰	۳,۷۵	۰,۴۲۱	۰,۶۸۵	۰,۸۰۵
رفتار مدنی	۱۳۰	۳,۶۱	۰,۶۲۱	۰,۷۸۱	۰,۵۴۷
ادب و ملاحظه	۱۳۰	۴,۴۲	۰,۲۴۱	۰,۵۴۲	۰,۴۲۱

با توجه به نتیجه آزمون هر متغیری که سطح معنی‌داری آن از ۵ درصد بیشتر باشد فرض نرمال بودن آن پذیرفته می‌شود، ولی اگر کمتر از ۵ درصد باشد فرض صفر یعنی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر پذیرفته نمی‌شود. نتایج آزمون نرمال بودن کلموگروف - اسمیرنوف در جدول ۴ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ در احتمال آماره در متغیرها، نشان دهنده نرمال بودن متغیرها و استفاده از آزمون پارامتریک برای آزمون فرض است.

تحلیل فرضیه‌های پژوهش

آزمون همبستگی بین متغیرها

۱- بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری مدیران باشگاه‌های اردبیل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری مدیران

بهره‌وری مدیران			متغیرها		
تعداد	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی پیرسون			
۱۳۰	۰/۰۰۰	۰/۴۲۳	**	عدالت سازمانی	
۱۳۰	۰/۰۰۰	۰/۳۷۴	**	عدالت توزیعی	
۱۳۰	۰/۰۰۰	۰/۵۲۱	**	عدالت رویه‌ای	ابعاد
۱۳۰	۰/۰۰۲	۰/۳۵۷	**	عدالت مراوده‌ای	عدالت سازمانی

طبق جدول ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری مدیران نشان می‌دهد که ($r=0/42$) همبستگی معنی‌دار ($P=0/000$) مابین این دو متغیر وجود دارد و هم‌چنین مثبت بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت افزایش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. لذا با افزایش هر واحد از عدالت سازمانی ۴۲ درصد متغیر بهره‌وری مدیران افزایش خواهد یافت و عوامل موثر بر روی این دو متغیر در حدود ۴۲ درصد به صورت مشترک بین دو متغیر می‌باشد. از این رو فرضیه پژوهش تأیید شده و به عبارت دیگر بین عدالت سازمانی و بهره‌وری مدیران باشگاه‌های اردبیل رابطه معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین در ابعاد عدالت سازمانی، ضریب همبستگی به دست آمده برای عدالت توزیعی ۰/۳۷۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، برای عدالت رویه‌ای ۰/۵۲۱ و ۰/۰۰۰ و در نهایت برای عدالت مراوده‌ای ۰/۳۵۷ و ۰/۰۰۲ حاصل شد که نشان از مثبت بودن رابطه بین این ابعاد با بهره‌وری مدیران بود. در نتیجه ارتباط مستقیم بین این ابعاد با بهره‌وری تأیید شد.

۲- بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری مدیران باشگاه‌های اردبیل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری مدیران

بهره‌وری مدیران

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری	تعداد
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶۱**	۰/۰۰۱	۱۳۰
نوع دوستی	۰/۳۰۴**	۰/۰۰۳	۱۳۰
وجدان	۰/۴۷۲**	۰/۰۰۰	۱۳۰
جوانمردی	۰/۲۲۱*	۰/۰۱۴	۱۳۰
رفتار مدنی	۰/۳۳۱**	۰/۰۰۶	۱۳۰
ادب و ملاحظه	۰/۴۴۷**	۰/۰۰۲	۱۳۰

طبق جدول ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی و بهره‌وری مدیران نشان می‌دهد که ($I=0/361$) همبستگی معنی‌دار ($P=0/001$) مابین این دو متغیر وجود دارد و هم‌چنین مثبت بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت افزایش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. لذا با افزایش هر واحد از رفتار شهروندی ۳۶ درصد متغیر بهره‌وری مدیران افزایش خواهد یافت و عوامل موثر بر روی این دو متغیر در حدود ۳۶ درصد به صورت مشترک بین دو متغیر می‌باشد. از این رو فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر بین رفتار شهروندی و بهره‌وری مدیران باشگاه‌های اردبیل رابطه معنی‌دار وجود دارد.

هم‌چنین ضریب همبستگی به دست آمده برای ابعاد نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه به ترتیب ۰/۳۰۴، ۰/۴۷۲، ۰/۲۲۱، ۰/۳۳۱ و ۰/۴۴۷ و تمامی سطوح معناداری کمتر از آلفای پژوهش حاصل شد، در نتیجه بین تمامی ابعاد و بهره‌وری مدیران نیز رابطه مستقیم و مثبتی حاصل شد. به عبارتی بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رگرسیون چندگانه متغیرها

- ابعاد عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری مدیران می‌باشد.
در جدول رگرسیون چندگانه شماره ۶، نتایج حاصل از رگرسیون عوامل عدالت سازمانی بر بهره‌وری مدیران نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج رگرسیون متغیر مستقل مربوط به عدالت سازمانی

نتیجه فرض	sig	T	ضریب رگرسیون	B	متغیرها
-	۰,۲۳۵	۱,۰۷۲	-	۰,۲۷۱	مقدار ثابت
تایید می‌گردد	۰,۰۰۱	۵,۶۲۱	۰,۲۳۵	۰,۲۱۰	عدالت توزیعی
تایید می‌گردد	۰,۰۰۰	۶,۳۵۱	۰,۲۷۱	۰,۲۱۴	عدالت رویه‌ای
تایید می‌گردد	۰,۰۰۳	۴,۲۴	۰,۳۷۴	۰,۲۹۱	عدالت مروده‌ای
		۰,۸۷۱			ضریب تبیین (R^2)

با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون فرضیه فرعی (عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و عدالت مروده‌ای) به بر پیش-بینی بهره‌وری تأثیر معنی‌داری دارد. لذا فرضیه‌های فرعی پژوهش رد نمی‌شود. با توجه به ضریب تعیین، مقدار ۰,۸۷ از تغییرات متغیر وابسته می‌تواند توسط متغیرهای توضیحی معنی‌دار شده در مدل توضیح داده شود. نتایج حاصل از آزمون ANOVA به شرح زیر خلاصه شده است:

جدول ۷. تجزیه و تحلیل ANOVA (رگرسیون) عدالت سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مقدار F	احتمال آماره F (Sig)	متغیر وابسته
رگرسیون	۷۵۴,۳	۳	۳۴,۶۰	۰,۰۰۰	
باقی مانده	۲۱,۸	۳۸۶			
جمع	۷۷۶,۱	۳۸۹			

با توجه به جدول ANOVA، میزان احتمال آماره F یعنی Sig برابر (۰/۰۰۰) بوده است و با توجه به این که کمتر از $\alpha = ۰/۰۱$ می‌باشد از این رو فرض H_0 رد گردیده و مدل در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار است، لذا کل مدل رگرسیونی معنی‌دار می‌باشد.

- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری مدیران می‌باشد.
در جدول رگرسیون چندگانه نتایج حاصل از رگرسیون عوامل رفتار شهروندی بر بهره‌وری مدیران نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج رگرسیون متغیر مستقل مربوط به رفتار شهروندی

نتیجه فرض	Sig	T	ضریب رگرسیون	B	متغیرها
-	۰,۱۷۴	۱,۵۱۴	-	۰,۳۲۱	مقدار ثابت
تایید می‌گردد	۰,۰۱	۳,۶۲۴	۰,۲۷۳	۰,۲۱۰	نوع دوستی

تایید می‌گردد	۰,۰۰۰	۴,۲۱۴	۰,۲۶۱	۰,۲۱۴	وجدان
تایید می‌گردد	۰,۰۰۰	۶,۵۷	۰,۴۶۴	۰,۴۲۱	جوانمردی
تایید می‌گردد	۰,۰۲	۱,۸۵۴	۰,۲۷۴	۰,۲۳۴	رفتار مدنی
تایید می‌گردد	۰,۰۰۰	۲,۹۷۷	۰,۳۴۱	۰,۲۷۱	ادب و ملاحظه
		۰,۷۴۱			ضریب تبیین (R ²)

با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون فرضیه رگرسیون (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) بر پیش‌بینی بهره‌وری مدیران تأثیر معنی‌داری دارد. لذا فرضیه‌های فرعی پژوهش رد نمی‌شود. با توجه به ضریب تبیین، مقدار ۰,۷۴ از تغییرات متغیر وابسته می‌تواند توسط متغیرهای توضیحی معنی‌دار شده در مدل توضیح داده شود. نتایج حاصل از انجام آزمون ANOVA که برای بررسی معنی‌دار بودن کل رفتار شهروندی به کار می‌رود، فرضیاتی به شرح زیر را آزمون می‌کند:

جدول ۹. تجزیه و تحلیل ANOVA (رگرسیون) رفتار شهروندی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مقدار F	احتمال آماره F (Sig)
رگرسیون	۴۵۲۴,۵۴	۶	۱۹,۹۶	۰,۰۰۴
باقی مانده	۲۲۶,۵۹	۶۴۳		
جمع	۴۷۵۱,۲۱	۶۴۹		

با توجه به جدول ANOVA، میزان احتمال آماره F یعنی Sig برابر (۰/۰۰۴) بوده است و با توجه به این که کمتر از $\alpha = ۰/۰۱$ می‌باشد از این رو فرض H_0 رد گردیده و مدل در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار است و لذا کل مدل رگرسیونی معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف این پژوهش تعیین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری از دیدگاه مدیران باشگاه‌های ورزشی اردبیل بود. با توجه به نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر هر دو متغیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندان با میزان بهره‌وری مدیران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارند. به طوری که رابطه عدالت سازمانی با میزان بهره‌وری مدیران بیشتر از رابطه رفتار شهروندان با میزان بهره‌وری به دست آمد. در میان ابعاد مختلف عدالت سازمانی موثر بر بهره‌وری مدیران بعد عدالت رویه‌ای دارای بیشترین میزان تأثیر و عدالت مرادده‌ای کمترین میزان رابطه را داشت. بنابراین به نظر می‌رسد مدیران می‌توانند با ایجاد جوی عادلانه موجب افزایش بهره‌وری شوند. این نتایج با یافته‌های پژوهش هادی و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۸)، پارک و بیون (۲۰۰۹)، هدایتی و همکاران (۱۳۹۰) و حمیدی و همکاران (۱۳۹۸)

همسو می‌باشد. از جمله حوزه‌های عدالت، عدالت سازمانی است. زمانی که کارمندان بخواهند رفتارهای نا عادلانه را در یک سازمان تعریف کنند، انگیزه درک عدالت را یافته‌اند و می‌توانند موقعیت‌ها را تنها با رفتارهای صادقانه خود بسنجند. کارمندان پاداش‌ها و موقعیت خود را با کارمندان دیگر که در سازمان دیگری هستند مقایسه می‌کنند و در نتیجه نگرش-های مثبت یا منفی نسبت به سازمان، مدیران و شغل‌شان در آنان شکل می‌گیرد.

همان‌گونه که گفته شد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن نیز با بهره‌وری مدیران ارتباط مستقیم و معناداری داشتند. این نتایج نیز با یافته‌های پژوهش‌های عسکری و همکاران (۱۳۹۹)، خلیلی قلعه سری و مدانلو (۱۳۹۸)، مایل افشار و همکاران (۱۳۹۱) و احمدی (۱۳۹۵) همسو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت به نظر می‌رسد بعد وجدان از ابعاد رفتار شهروندان بیشترین تاثیر بر بهره‌وری مدیران را داشته و هر چه میزان وجدان کارای مدیران افزایش یابد میزان بهره‌وری را بیشتر از سایر ابعاد تحت تاثیر خود قرار داده و افزایش دهد. میزان تاثیر جوانمردی پایین بوده و این میزان در مقایسه با سایر ابعاد رفتار شهروندی کمترین تاثیر را داشت و نشانگر این موضوع است که مدیران در این اداره کمتر به این بخش از رفتار شهروندی پرداخته‌اند. لذا در بین ابعاد مختلف رفتار شهروندی کمترین میزان رابطه با بهره‌وری را به خود اختصاص داد. به دلیل این که رفتارهای شهروندی رفتارهایی کاملاً داوطلبانه هستند، بیشتر تحت تاثیر تعاملات و رویه‌های سازمانی قرار دارند. از این رو ضروری است مدیران ادارات تربیت‌بدنی در نحوه برخورد با کارکنان انصاف را رعایت کنند تا میزان بروز رفتارهای شهروندی، به ویژه فضیلت شهروندی را در کارکنان افزایش دهند.

در انجام هر پژوهشی محدودیت‌هایی وجود دارد. از جمله محدودیت‌های موجود در انجام این پژوهش می‌توان به عدم انگیزه و همکاری لازم یا سهل‌انگاری برخی آزمودنی‌ها در تکمیل دقیق پرسشنامه به علت عدم اعتقاد به ارزش واقعی تحقیقات علمی و نتیجه بخش بودن آن در جامعه و یا عدم احساس امنیت و شرایط لازم پژوهشگری که می‌تواند اثرات نامطلوبی بر نتایج پژوهش وارد کند، اشاره کرد. هم‌چنین شرایط زمانی و مکانی هنگام تکمیل پرسشنامه ممکن است تاثیر گذاشته بود. سوگیری افراد نیز بر دقت پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌ها اثر گذاشت. در نهایت نیز حجم زیاد پرسش‌ها ممکن است بر دقت پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌ها اثر گذاشته باشد. اما با توجه به تمامی محدودیت‌ها و هم‌چنین براساس نتایج به دست آمده و با توجه به معنی‌داری عوامل مورد بررسی در بهره‌وری مدیران پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی مشابه این در کارکنان ادارات ورزشی نیز بررسی گردد. با توجه به گستردگی بحث رفتار شهروندی و رابطه آن با متغیرهای شغلی پیشنهاد می‌گردد تاثیر مولفه‌های نحوه مدیریت بر بهره‌وری مدیران نیز مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به اهمیت بالای به دست آمده در پژوهش حاضر برای عوامل عدالت سازمانی و وجود روش‌های مناسب جهت افزایش آن پیشنهاد می‌گردد تاثیر عدالت سازمانی در کارکردهای (تعهد سازمانی و ...) و سایر سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در راستای بالا بردن رفتار شهروندی سازمانی نیز می‌توان این مورد را در مدیران افزایش داد و هم-چنین بستری نیز در باشگاه‌های ورزشی جهت اجرا کردن عدالت سازمانی نیز مهیا کرد.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

منابع:

- احمدی، مسعود. (۱۳۹۵). رابطه بین رفتار شهروندی- سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۴(۴): ۱۰۷-۱۰۸.
- حسینی، سیدعلی؛ خادمی، زارع، حسن؛ صادقیه، احمد؛ فخرزاد، محمدباقر. (۱۳۹۶). رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی با به کارگیری تکنیک تاپسیس (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) کل استان خراسان رضوی). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۱۶): ۱-۱۷.
- حمیدی، یداله؛ شاطرآبادی، شهلا؛ سلطانیان، علی‌رضا. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه. مجله ارگونومی. ۷(۴): ۵۲-۶۱.
- خلیلی قلعه سری، سیده جمیله؛ مدانلو، یاسمن. (۱۳۹۸). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی در بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس. فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۶(۲): ۴۷-۶۶.
- روح الهی، احمدعلی؛ وثوقی، عبدالله؛ ترک زاده، امیرحسین. (۱۳۹۴). بررسی نقش رفتار شهروندی در ارتباط با عدالت سازمانی و استرس شغلی با عملکرد سازمانی در مراکز آموزش عالی.
- زارع، حمید. (۱۳۸۳). نقش رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد سازمان. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲(۲): ۱۵۱-۱۶۹.
- عباسی، همایون؛ صیادی فاطمه؛ عیدی، حسین؛ صیادی، مهین. (۱۳۹۴). پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس سکوت سازمانی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۷): ۱۱-۱۸.
- عسکری، رضا؛ سیدرضایی، زهرا؛ مهدیان، سحر؛ پیشه‌وران، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی: بر اساس دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های منتخب شهر یزد. سیاست، مدیریت و اقتصاد سلامت، ۴(۱): ۵۷-۶۳.
- قلی‌پور، آراین؛ پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). پیامدهای احساس بی‌عدالتی سازمانی. برداشت دوم. ۵(۸): ۱۰۱-۷۱.
- مایل افشار، مهناز؛ رجب‌زاده، علی؛ معمارپور، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پی‌اورد سلامت)، ۶(۲): ۱۵۷-۱۶۹.
- محمدی، جواد؛ غضنفری، فیروزه؛ عزیزی، امیری. (۱۳۹۳). ارتباط هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرستاران. نشریه پرستاری ایران، ۲۷(۹۰-۹۱): ۵۴-۶۴.
- مشبکی، اصغر؛ روحانی، محمدحسین. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: اقبال. ص ۵۶.
- هدایتی، سیدپوریا؛ فرجی، عبیدالله؛ محبتی، فاطمه؛ حامدی شهرکی، سودابه؛ عمادی، وحیده، شریفی طاهره. (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل. اخلاق پزشکی، ۵(۱۷): ۱۰۵-۱۱۸.
- Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., & Smith, R.K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378
- Cohen- charash, Yochi & Paul E. Spector (2001); "The role of justice in organizations: A meta - Analysis"; *Organizational Behavior and human decision processes*, Vol. 86, No.2, November, pp. 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., & Porter, C. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 425 - 445.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2005). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445

- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. A. Colquitt, & J. Greenberg, Handbook of organizational justice (pp. 3 - 56). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Elanain, H. M. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-western context: Distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development*, 457 - 477.
- Forret, M. L., & Love, M. S. (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 248 - 260.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice theory. *Academy of management Review*, 12(1), 9-22.
- Griffin, R. W., & O'Leary-Kelly, A. M. (2004). The dark side of organizational behaviour. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Study of organizational justice in SMEs and positive consequence: Systematic review. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(3), 4717-4730.
- Ismail S, Iqbal Z, Adeel M. (2018). Impact of organizational justice and organizational citizenship behavior on employee's performance. *International Journal of Human Resource Studies*. 8(2):187-200.
- Ismail, S., Iqbal, Z. & Adeel, M. (2018). Impact of organizational justice and organizational citizenship behavior on employee's performance. *International Journal of Human Resource Studies*. 8(2):187-200.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 675 - 694.
- Park, W. Y. & Yoon, SH. (2009). The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations. *J Korean Acad Nurs* 2009; 39(2): 229-36.
- Sweeney, P.D., & McFarlin, D.B. (1993). Workers, evaluation of the "ends" and "means": An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 23-40.
- Trunipeed, D; Murkison, G. (2010). Organizational Citizenship behavior: an examination of the influence of the workplace; leadership & organization development journal; Vol. 17, N.2, pp.42-47.
- Wang X, Liao J, Xia D, Chang T. (2010). The impact of organizational justice on work performance. *International Journal of manpower*. 31(6): 660-77.
- Yeoman, R., & Santos, M. M. (2016). Fairness and Organizational Performance: Insights for Supply Chain Management. *Mutuality in Business*, 133 - 151.

The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior with the Productivity of Ardabil Sports Club Managers

Elan Rahmi¹, Mohammad Pourpanahi Kal Tapeh², Mostafa Rashidinia^{1*}

1. Nursing expert, Azad University, Master of Public Administration, Azad University, Astara Branch, Iran
2. PhD in Sports Management, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran
3. Management, Gilan University, Secretary of Physical Education, Durood City, Lorestan, Iran

Abstract:

The general purpose of this research was to determine organizational justice and organizational citizenship behavior with productivity from the point of view of Ardabil sports club managers. The research method was descriptive-correlation and survey method. The statistical population included all managers of sports clubs in Ardabil province, which included 198 clubs, and based on Cochran's formula, 130 managers were selected by random sampling. The tools of data collection were Niehoff and Moorman's standard organizational justice questionnaires (1993), Oregon and Kanoski's (1989) organizational citizenship behavior, and Ajiu's (2002) human resource productivity questionnaires. SPSS software was also used to analyze the data. These data were shown in two parts, descriptive statistics and inferential statistics (using Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient test and linear regression). The results of the research indicate that there is a significant relationship between organizational justice and its dimensions (distributive, procedural, transactional) and managers' productivity. Also, there is a significant relationship between organizational citizenship behavior and its dimensions (altruism, conscientiousness, chivalry, civil behavior, politeness and consideration) and managers' productivity. Also, 87% of managers' productivity changes were explained by organizational justice and 74% by organizational citizenship behavior. It can be concluded that managers of physical education departments should observe fairness in dealing with employees in order to increase the occurrence of citizenship behaviors, especially the virtue of citizenship in employees.

Keywords: *Organizational justice, organizational citizenship behavior, productivity, sports club managers.*

* Correspondence: Rashidiniamostafa100@yahoo.com