



پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه بر اساس عدالت و حمایت سازمانی اداره ورزش و جوانان شهر مشهد

نازنین راسخ^{۱*} و حسن مظفری^۲

۱- استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه بین‌المللی امام رضا

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۳/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۲/۲

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر عدالت و حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر مشهد بود.

روش‌شناسی: این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی می‌باشد، که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارمندان اداره ورزش و جوانان شهر مشهد (۵۷ نفر) بود، که نمونه آماری به صورت تمام‌شمار و برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد حمایت سازمانی آیزنبرگ (۱۹۸۶) ($\alpha = 0/84$)، پرسش‌نامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ($\alpha = 0/96$) و پرسش‌نامه استاندارد جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) ($\alpha = 0/81$) استفاده شد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها، از متخصصان مدیریت علوم ورزشی بهره گرفته شده است. داده‌های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی نشان داد که بین حمایت و عدالت سازمانی و ابعاد آن با جو سازمانی نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین مشخص شد که حمایت و عدالت سازمانی، توان پیش‌بینی مثبت و معنی‌دار جو سازمانی نوآورانه را دارند.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان‌ها با برقراری عدالت و حمایت سازمانی، می‌توانند موجب بروز رفتارهای خلاقانه و مبتکرانه در سازمان شوند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، جو سازمانی نوآورانه، اداره ورزش و جوانان شهر مشهد.

مقدمه

عدالت، یک مفهوم آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هر کاری باید با عدالت همراه باشد. عدالت، اغلب در سازمان نیز مفهوم می‌یابد و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود (فارمر^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). گسترش نقش نظریهٔ برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتار کارکنان در دهه ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش‌ها به نام «عدالت در سازمان» منجر شد. عدالت در سازمان، بیانگر ادراک کارکنان از برخورد منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی^۲، عدالت رویه‌ای^۳ و عدالت مرادده‌ای^۴ منجر می‌گردد (رضائیان، ۱۳۸۴). درک کارکنان از توزیع عادلانهٔ پیامدها، عدالت توزیعی است. مطالعهٔ عدالت رویه‌ای (ادراک عادلانه بودن فرآیندهایی که توسط آن پیامدها تعیین می‌شوند) نیز به دنبال مطالعهٔ عدالت توزیعی آغاز شد و یافته‌های پژوهشی نشان داد فرآیندهایی که پاداش‌ها به وسیلهٔ آنها تعیین می‌شوند، به اندازهٔ توزیع پاداش‌ها اهمیت دارند و عادلانه بودن آن‌ها به همان اندازه مهم است (لیند و تیلر^۵، ۱۹۸۸). عدالت تعاملی نیز، بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بی شخصی و مرتبط با رویه‌های سازمانی مطالعه شد (بیس و موگ^۶، ۱۹۸۶؛ تیلر و بیس، ۱۹۹۰؛ کراپانزونا^۷ و همکاران، ۲۰۰۲). مسترسون^۸ و همکاران (۲۰۰۰) بیان کردند که عدالت تعاملی در مقایسه با عدالت رویه‌ای، عملکرد شغلی را بهتر پیش‌بینی می‌کند. عدالت رویه‌ای بیشتر با سازمان و خط مشی‌های سازمانی ارتباط دارد، در حالی که عدالت تعاملی بیشتر با سرپرست مرتبط است (راپ و کراپانزونا^۹، ۲۰۰۲). لیند و تیلور (۱۹۸۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی، نشان دادند که رضایت شغلی از پیامدهای اصلی عدالت رویه‌ای است. جورجین لیتکار^{۱۰} (۱۹۹۴) در بررسی رابطه اثربخشی عدالت سازمانی و نوآوری: در چین، نشان دادند که نوآوری و عدالت سازمانی تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند، وجود عدالت سازمانی زمینه را برای مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌آورد و باعث بهبود نوآوری می‌شود (به نقل از معمارزاده و خدایی، ۱۳۸۸). علی‌رغم این که هر یک از این ابعاد عدالت به اشکال مختلفی با یکی از ابعاد رفتاری در محیط کار مربوط می‌شوند، با این حال، رویه‌های تصمیم‌گیری و اجرای منصفانه و عادلانه تصمیم‌ها در محیط‌های کار قادر است تا با انتقال این پیام که سازمان مراقب حضور، بهزیستی و تلاش کارکنان در سازمان است، باعث تقویت حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان شود (شور و شور^{۱۱}، ۱۹۹۵). در دهه ۱۹۸۰ میلادی، نظریه مبادله اجتماعی مورد توجه صاحب نظران سازمانی قرار گرفت که نتیجه این توجه، طرح موضوع حمایت سازمانی بود (سی تون^{۱۲} و همکاران، ۱۹۹۶). زمانی که کارکنان این ادراک را داشته باشند که سازمان دلواپس خوشبختی آن‌هاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، خود را جزیی از سازمان متبوع‌شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند. ایده حمایت سازمانی ادراک‌شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر^{۱۳} و همکاران (۱۹۸۶) به طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شده است. در پی آن، صاحب‌نظران به تحلیل چگونگی شکل‌گیری حمایت سازمانی توجه خاص نموده و علاوه بر آن به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در

-
- 1 - Farmer
 - 2 - Distributive justice
 - 3 - Procedural justice
 - 4 - Interactional justice
 - 5 - Lind and Tyler
 - 6 - Bies and Moag
 - 7 - Cropanzano
 - 8 - Masterson
 - 9 - Rupp and Cropanzano
 - 10 - Jorgen Lytkard
 - 11 - Shore and Shore
 - 12 - Settoon
 - 13 - Eisenberger

حوزه‌های فردی و سازمانی پرداخته‌اند. در یک دسته‌بندی کلی، پژوهش‌های پیشین را در دو گروه کلی می‌توان جای داد. دسته اول دربرگیرنده، پژوهش‌هایی است که به بررسی مقدمات حمایت ادراک‌شده پرداخته‌اند؛ در این پژوهش‌ها حمایت ادراک‌شده متغیری وابسته است و آنچه باعث ایجاد حس حمایت در کارکنان می‌گردد، شناسایی و بررسی می‌شود. دسته دوم، پژوهش‌هایی هستند که پیامدهای حمایت ادراک‌شده را بررسی کرده‌اند. در این مطالعات پژوهشگران سعی کرده‌اند نشان دهند حمایت از کارکنان چه پیامدهای مثبتی برای کارکنان و سازمان خواهد داشت. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است چهار اقدام سازمان باعث می‌شود کارکنان احساس کنند از آن‌ها حمایت می‌شود یا حمایتی که از سوی سازمان احساس می‌کنند افزایش می‌یابد. این اقدامات عبارتند از، عدالت سازمانی (شور و شور، ۱۹۹۵)، حمایت مافوق (استینگل همبر و وندنبرگ^۱، ۲۰۰۳) و پاداش‌های سازمانی و شرایط شغلی (استینگل همبر و وندنبرگ، ۲۰۰۴). عدالت در توزیع منابع سازمانی بر ادراک آن‌ها از میزان حمایت تأثیر بسیار زیادی می‌گذارد؛ به‌ویژه عدالت در توزیع منابعی که متوجه جنبه‌های رفاهی کارکنان است. همچنین پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که پاداش‌های متنوع و شرایط شغلی مانند حقوق، ارتقا، امنیت شغلی، اختیار کاری، عوامل استرس‌زا و آموزش در افزایش یا کاهش حمایت ادراک‌شده کارکنان مؤثرند (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸). گل پرور و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ای تحت عنوان «پیش‌بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده در مربیان آموزشگاه‌های استثنایی، نشان دادند که در حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت رویه‌ای، ارتباطی و توزیعی به‌ترتیب دارای بیشترین نقش و تأثیر هستند. آرهووادیس و آیزنبرگر^۲ (۲۰۰۲) با استفاده از روش فراتحلیل، ۷۳ تحقیق در زمینه حمایت سازمانی ادراک‌شده را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج فراتحلیل بیانگر آن است که از میان پنج نوع پیش‌شرط حمایت سازمانی ادراک‌شده، متغیرهای سه گانه زیر روابط معناداری قوی با حمایت سازمانی داشته‌اند: انصاف در رفتارها (عدالت سازمانی) (۰/۶۲)، حمایت سرپرست (۰/۵۱) و پاداش‌های سازمانی و زمینه‌های شغلی (۰/۴۳). علاوه بر آن، مشخصات فردی (خودآگاهی، محرک‌های مثبت و منفی) رابطه ضعیف (۰/۰۷) و مشخصات جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات و سنوات شغلی) ارتباط معنادار بسیار ضعیفی (۰/۰۳) با حمایت سازمانی داشته است. یافته‌های فراتحلیل در زمینه اثرات و پیامدهای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معرف آن است که بیشترین رابطه معنی‌داری در مراتب اهمیت، اختصاص به موضوعات تعهد عاطفی (۰/۶۵)، رضایت شغلی (۰/۹۵)، حالات مرتبط با کار (۰/۵۵)، تمایل به ماندن در سازمان (۰/۵۹)، تمایل به ترک خدمت (۰/۴۵)، التزام شغلی (۰/۳۳)، فشارهای شغلی (۰/۲۸) و عملکرد (۰/۱۸) داشته‌اند. بنابراین روشن می‌گردد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و حالات مرتبط با کار، توسعه رفتارهای کارآفرینانه (جانقریبان و همکاران، ۱۳۸۹) تمایل به ماندن در سازمان و تمایل به ترک خدمت (در جهت معکوس)، روابط قوی داشته است، درحالی که رابطه موضوع فوق با درگیری شغلی، فشارهای شغلی و عملکرد در حد متوسط ارزیابی شده است. بنابراین، افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند و خشنودی آنان از شغل‌شان بیشتر شود و در نتیجه بیشتر مایل باشند که در سازمان بمانند و کم‌تر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت. مطلب بعدی، مسئله جو سازمانی نوآورانه است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. تعاریف متعددی از نوآوری را می‌توان در مطالعات ادبیات سازمانی یافت. یک تعریف از نوآوری آن را به‌عنوان نخستین استفاده از دانش جدید می‌بیند، درحالی که در تعریف دیگری، نوآوری به‌عنوان یک چیز جدید در رابطه با یک سازمان معین شناخته می‌شود، دو مورد از جنبه‌های اصلی تعاریف نوآوری، مربوط به جدید بودن و ارتباط آن با ابتکار است و منظور از نوآوری سازمانی، عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری است که برای صنعت، بازار

1 - Stinglhamber and Vandenberghe

2 - Eisenberger and Rhoades

یا محیط عمومی سازمان تازگی داشته باشد (دانسرو، گرین و هاگا^۱، ۱۹۷۵). عوامل زیادی در خلاقیت و نوآوری دخیل هستند که می‌توان آن‌ها را به سطوح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. در سطح فردی، شخصیت، دانش تکنولوژیکی، تخصص، مشوق‌ها و سبک‌های پس‌خوراند سرپرستی؛ در سطح گروهی، ساختار وظیفه، نوع رابطه، میزان خودمختاری و در سطح سازمانی، استراتژی‌ها، ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی و منابع سازمانی را می‌توان نام برد (جانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۲. دمانپور^۳، ۱۹۹۱ و مامفورد^۴ و همکاران ۲۰۰۲). زمانی که یک سازمان برای کسب شیوه‌های کاری جدید و نوآورانه پاداش‌های درونی و بیرونی ارائه دهد، کارکنان تمایل پیدا می‌کنند تا درگیر تلاش‌های خلاق شوند (مامفورد و گوستاوسن^۵، ۱۹۸۸) و این امر در نهایت منجر به افزایش نوآوری خواهد شد. اگر چه ممکن است بعضی اوقات ایجاد یک ایده و ارزیابی آن درون اعضای یک گروه کاری، یک فعالیت منفرد به حساب آید، لیکن اعضای گروه کاری و هم‌تایان بر نوآوری تأثیر می‌گذارند. راجر^۶ (۱۹۵۴) عقیده داشت که انسجام گروه کاری درجه‌ای است که شخص اعتقاد دارد می‌تواند عقاید جدیدش را بدون سرزنش شخص دیگری ارائه دهد. تلاش مبتنی بر همکاری در میان هم‌تایان برای ایجاد ایده نو، امری حیاتی می‌باشد (امابیل^۷، گریسگوچ، ۱۹۸۷، ستیا^۸، ۱۹۹۱). کاظمی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با عدالت سازمانی در شرکت‌های کوچک در استان خراسان جنوبی، نشان دادند که هرچه عدالت سازمانی در شرکت‌های کوچک بیشتر باشد، نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی سازمانی بیشتر خواهد شد. این مسئله واضح است که ایده و خلاقیت‌های افراد، قابلیت است که در آن‌ها وجود دارد و زمانی به کار گرفته می‌شود که نسبت به وظایف خود احساس تعهد کنند و این حس تعهد نیز، نتیجه مستقیم شیوه مدیریت در سازمان است (حسن مرادی، ۱۳۸۵). در زمینه شناسایی ابعاد جو سازمانی حامی نوآوری، مطالعات بسیاری صورت گرفته است. در مطالعه‌ای توسط آمابیل (۱۹۹۶)، استقلال، پذیرش نوآوری، چالش، منابع، تشویق ناظرین و همبستگی به عنوان ابعاد جو سازمانی حامی نوآوری مشخص شدند. اکوال^۹ (۱۹۹۶) در مقاله خود به ابعادی همچون: چالش، حمایت از ایده‌ها، پذیرش، اعتماد، پویایی، سرزندگی، بحث و مناظره، تعارض، ریسک‌پذیری و زمان ایده، اشاره دارد. در مدل کویز و دکوتیس^{۱۰} (۱۹۹۱) از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی به عنوان عواملی نام برده شده است که به طور غیر مستقیم منجر به ایجاد جو سازمانی نوآورانه می‌شود (آزاد و ارشدی، ۱۳۸۸). کرسپل و هنسن^{۱۱} (۲۰۰۷) در تحقیق دیگری، جو نوآوری را با ۶ بعد همبستگی، استقلال، چالش، منابع، بازبودن نسبت به نوآوری و تشویق ناظر ارزیابی کردند. یکی از عوامل مهم جو سازمانی، حمایت ناظرین از نوآوری است. حمایت ناظر از طریق رفتارهایی چون روشن‌سازی اهداف، تعهد و اعتماد به نفس آن‌ها، تقویت کردن مهارت‌های گروهی و رفع موانع مزاحم بیرونی مشخص می‌گردد (کاتزنباچ و اسمیت^{۱۲}، ۱۹۹۳).

در تحقیقاتی، نقش ناظر در قالب تشویق‌های وی برای پرورش نوآوری پررنگ‌تر شده است (به عنوان مثال راموس و استگر^{۱۳}، ۲۰۰۰). نتایج این مطالعات حاکی از آن است که اگر افراد و تیم‌ها به رفتارهای حمایتی ناظرین خود پی ببرند، به احتمال

1 - Dansereau, Graen, and Haga

2 - Jung

3 - Damanpour

4 - Mumford

5 - Gustafson

6 - Rajer

7 - Amabile and Grysiewicz

8 - Sethia

9 - Ekvall

10 - Koys and Decotis

11 - Crespell and Hansen

12 - Katzanbach and Smith

13 - Ramus and Steger

بیشتری در فعالیت‌های نوآورانه شرکت می‌کنند. تحقیقات تجربی بر نقش اعتمادآفرینی ناظرین و مدیران نیز صورت گرفته است. به عقیده کنگ^۱ و همکاران (۲۰۰۲)، اعتماد در فرآیند نوآوری اهمیت بسیاری دارد، چرا که در این صورت، سازمان ایده‌های افراد را به‌طور جدی بررسی و آن‌ها را به‌کار می‌گیرد. از طرفی، مدیران این سازمان‌ها علاقه قلبی به نوآوری دارند، پس در هر تغییری در سازمان نقش حامی را ایفا می‌کنند. وانگ و احمد (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان توسعه و تایید نوآوری سازمانی، نتیجه گرفتند در سازمان‌هایی که جو سازمانی منسجم و حامی فرهنگ نوآوری وجود دارد، همه اعضای سازمان نسبت به ابتکارات جدید پایبند و متعهد بوده و ابتکارات فعلی و رایج در سازمان را بازنگری می‌کنند. در این سازمان‌ها، افراد با ارائه ایده‌های جدید در جهت تغییر امور جاری، خواهان تغییر وضع موجود خواهند بود. محققان تلاش‌هایی را برای کشف و درک این که چه‌طور عوامل مختلف سازمانی، فردی و محیطی پرورش‌دهنده یا بازدارنده نوآوری هستند، انجام داده‌اند. متغیرهایی که بیشتر اوقات در تحقیقات نوآوری به‌کار رفته‌اند شامل رسمی بودن، حرفه‌ای سازی، تخصص، اندازه و منابع سازمانی، کند کاری، پیچیدگی، تمرکزگرایی، گرایش‌های مدیریتی نسبت به تغییر، منابع دانش تکنیکی، سختی اداره، ارتباط خارجی، ارتباط داخلی و تفکیک عمودی بوده‌اند. اگرچه ادبیات زیادی در این باره وجود دارد، اما پیشرفت کمی برای درک این که چه عوامل تعیین‌کننده‌ای تلاش‌های نوآوری را به نتیجه می‌رساند، انجام شده است. لذا با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته، مشخص گردید که از عوامل تأثیرگذار در ایجاد نوآوری سازمانی، عدالت و حمایت سازمانی است که به‌صورت غیرمنسجم در سازمان‌های غیرورزشی بررسی گردیده اما تا بدین حال تأثیر دو متغیر پیش‌بین موردنظر بر متغیر ملاک مذکور در یک سازمان ورزشی مورد بررسی قرار نگرفته است، بدین منظور، محقق برآن شد تا به پاسخ‌گویی سؤال اصلی تحقیق که متغیرهای عدالت و حمایت سازمانی چه تأثیری بر ایجاد جو سازمانی نوآورانه اداره ورزش و جوانان شهر مشهد دارند؟، بپردازد.

روش‌شناسی

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی می‌باشد، که به‌شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارمندان اداره ورزش و جوانان شهر مشهد (۵۷ نفر) است، که نمونه آماری به‌صورت تمام‌شمار و برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه استاندارد حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، پرسش‌نامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۲ (۱۹۹۳) با سه مؤلفه (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) و پرسش‌نامه استاندارد جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر^۳ (۱۹۷۸) (ترجمه اقشاری و انعامی، ۱۳۸۵) استفاده شد (۴۶ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد). در این تحقیق، لازم به ذکر است که جهت تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها از نظرات ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی کمک گرفته شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها به‌روش ضریب آلفای کرونباخ، برای هر یک از سازه‌های تعریف‌شده در پرسش‌نامه محاسبه شد (جدول ۱).

جدول ۱ - میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها

شاخص	ضریب آلفای کرونباخ	میزان پایایی
حمایت از خلاقیت	۰/۷۳	مطلوب
تأمین منابع برای نوآوری در سازمان	۰/۸	مطلوب

1 - Clegg, Unsworth, Epitropaki, and Parker

2 - Niehoff and Moorman

3 - Cigel and Kaumer

عدالت توزیعی	۰/۸۴	مطلوب
عدالت رویه ای	۰/۹	مطلوب
عدالت تعاملی	۰/۹۵	مطلوب
جوسازمانی نوآورانه	۰/۸۱	مطلوب
عدالت سازمانی	۰/۹۶	مطلوب
حمایت سازمانی	۰/۷۴	مطلوب

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، جداول توزیع فراوانی و نمودارهای مربوط به داده‌ها استفاده شد و در بخش آمار استنباطی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از نرم افزارهای Excel 2007 و SPSS (نسخه ۲۰) استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری پرداخته می‌شود. ۳۷ درصد را زنان و ۶۳ درصد را مردان تشکیل دادند. میانگین سنی پاسخ دهندگان $38/5 \pm 6/79$ سال بود. ۱۰/۹ درصد از پاسخ دهندگان مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۷/۴ درصد کاردانی، ۵۲/۲ درصد کارشناسی و ۱۹/۶ درصد کارشناسی ارشد و دکتری داشتند. رشته تحصیلی ۴۳/۵ درصد کارکنان، تربیت بدنی و ۵۶/۵ درصد آنان غیر از تربیت بدنی بوده است. همان‌گونه که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود، میانگین متغیرهای مورد بررسی ذکر شده است. میانگین عدالت سازمانی ۳/۳۱ است. همچنین در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای با میانگین ۳/۴۳ بیشترین مقدار را به‌دست آورد.

جدول ۲- توصیف آماری متغیرهای موردنظر در نمونه تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
عدالت توزیعی	۳/۳۶	۰/۷۸	۲/۲۰	۵
عدالت رویه ای	۳/۴۳	۰/۸	۲	۵
عدالت تعاملی	۳/۲۰	۰/۹۲	۱/۴۴	۵
عدالت سازمانی	۳/۳۱	۰/۷۸	۱/۶	۴/۹۰
حمایت سازمانی	۳/۰۹	۰/۵۱	۱/۲۵	۴
جوسازمانی نوآورانه	۳/۲۹	۰/۴۱	۲/۵	۴/۰۸

پیش از استفاده از آزمون‌های آماری، به‌منظور به‌دست آوردن یافته‌های استنباطی، وضعیت توزیع داده‌ها به‌وسیله آزمون کلموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به این‌که شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها در این آزمون $P > 0/05$ است، پس طبیعی بودن توزیع در تمام متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد (جدول ۳).

جدول ۳- نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در ارتباط با نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

حمایت از خلاقیت	تأمین منابع برای نوآوری در سازمان	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	حمایت سازمانی	عدالت سازمانی	جوسازمانی نوآورانه
نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال
۰/۳۹۸	۰/۸۶۶	۰/۷۸۵	۰/۹۸۵	۰/۸۹۹	۰/۰۹۵	۰/۹۶۸	۰/۷۷۳

به منظور بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با جوسازمانی نوآورانه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول (۴) مقادیر ضرایب را نشان می‌دهد. از آنجا که سطح معناداری کوچک‌تر از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ است، بنابراین بین عدالت سازمانی و ابعاد آن، به عنوان متغیر پیش‌بین، با جوسازمانی نوآورانه، به عنوان متغیر ملاک، همبستگی مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد. در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای بیشترین ارتباط را با جوسازمانی نوآورانه دارد. همچنین با توجه به سطح معناداری (۰/۰۱۶، $p = 0/35$)، بنابراین بین حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآورانه ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴- مقادیر ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی و ابعاد آن و حمایت سازمانی با جوسازمانی نوآورانه

جوسازمانی نوآورانه	
۰/۶۱۷	عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی
۰/۶۵۸	سطح معنی‌داری
۰/۰۰۱	عدالت رویه‌ای
۰/۶۰۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری
۰/۶۷۵	عدالت تعاملی
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی
۰/۳۵۵	سطح معنی‌داری
۰/۰۱۶	عدالت سازمانی
	ضریب همبستگی
	سطح معنی‌داری
	حمایت سازمانی
	ضریب همبستگی
	سطح معنی‌داری

همان‌گونه که در جدول شماره (۵) نشان داده شده، مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر با ۰/۴۵ است، که نشان می‌دهد ۴۵ درصد از کل تغییرات جوسازمانی نوآورانه، مربوط به عدالت سازمانی است. به عبارت دیگر، عدالت سازمانی، نزدیک به کمتر از نیمی از واریانس متغیر جوسازمانی نوآورانه را پیش‌بینی می‌کنند. ابعاد عدالت سازمانی به این علت که سطح خطای مقدار t آن‌ها بالاتر از ۰/۰۵ است، بر متغیر جوسازمانی نوآورانه تأثیر معناداری ندارند. ضریب رگرسیونی استاندارد شده (بتا) برای متغیر عدالت سازمانی (۰/۶۷) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌داری است. بنابراین، متغیر عدالت سازمانی بر جوسازمانی نوآورانه تأثیر می‌گذارد. همچنین با توجه به جدول، مقدار ضریب همبستگی بین متغیر پیش‌بین (حمایت سازمانی) و متغیر ملاک (جوسازمانی نوآورانه) ۰/۳۵ است که نشان می‌دهد بین حمایت سازمانی و متغیر ملاک تحقیق، همبستگی نسبتاً ضعیفی وجود دارد. ضریب رگرسیونی استاندارد شده (بتا) برای متغیر حمایت سازمانی (۰/۳۵) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌داری است. بنابراین، متغیر حمایت سازمانی بر جوسازمانی نوآورانه تأثیر می‌گذارد و مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر با ۰/۱۲ است که نشان می‌دهد ۱۲ درصد از کل تغییرات جوسازمانی نوآورانه، مربوط به حمایت سازمانی است.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عدالت سازمانی، ابعاد آن و حمایت سازمانی با جوسازمانی نوآورانه

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	B	T	sig
عدالت توزیعی		۰/۶۹	۰/۴۸	۰/۲۹	۱/۷۶۳	۰/۰۸۵
عدالت رویه‌ای				۰/۴۰۲	۱/۸۲۸	۰/۰۷۵
عدالت تعاملی	جوسازمانی نوآورانه			۰/۰۶۰	۰/۲۶۹	۰/۷۸۹
عدالت سازمانی		۰/۶۷۵	۰/۴۵۵	۰/۶۷۵	۶/۰۶۶	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی		۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۳۵	۲/۵۱۶	۰/۰۱۶

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی نقش عدالت و حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه اداره ورزش و جوانان شهر مشهد بود؛ نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین عدالت و حمایت سازمانی با جو سازمانی نوآورانه، رابطه معناداری وجود دارد که بیانگر رابطه مستقیم و مثبت می باشد. به عبارت دیگر هر چه میزان عدالت و حمایت سازمانی درک شده پاسخ گویان افزایش یابد، میزان تمایل آنان به داشتن جو سازمانی نوآورانه افزایش می یابد. این یافته ها با نتایج تحقیقات جانقربانیان و همکاران (۱۳۸۹)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۱)، حسن مرادی (۱۳۸۵)، اکوال (۱۹۹۶)، وانگ و احمد (۲۰۰۴) و معمارزاده و خدایی (۱۳۸۸) همسو می باشد، از این رو پیشنهاد می شود سازمان ضمن حمایت از افراد، روحیه تیمی و جوی صمیمانه را در سازمان گسترش داده و فضا و محیطی باز را برای ایجاد ارتباط بین کارکنان به وجود آورد. رویه های سازمانی عادلانه برای افزایش کارآمدی کارکنان می تواند بسیار مفید باشد. سیستم های پاداش سازمانی نیز می تواند موجبات حمایت و تشویق کارکنان برای شکوفایی نوآوری را فراهم آورد.

همان گونه که در جدول شماره (۲) ملاحظه می شود، میانگین عدالت سازمانی در اداره ورزش و جوانان شهر مشهد ۳/۳۱ است. همچنین در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای با میانگین ۳/۴۳ بیشترین مقدار را به دست آورد. نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که هر چه درک عدالت رویه ای در میان کارکنان بیشتر باشد و آنان فرایندهایی که توسط آن پیامدها تعیین می شوند را عادلانه تر درک کنند، میزان تمایل شان به داشتن جو نوآورانه افزایش خواهد یافت، بنابراین مدیران سازمان مذکور می توانند با مشارکت دادن افراد در اهداف و تصمیمات تأثیرگذار، شناسایی و حل مسائل با هم فکری کارکنان، زمینه تقویت عدالت سازمانی را فراهم آورده و همچنین باعث بهبود نوآوری شوند.

در مقایسه با تحقیق انجام شده تحت عنوان «بررسی کارآفرینی سازمانی با عدالت سازمانی در شرکت های کوچک در استان خراسان جنوبی» (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱)، در تحقیق حاضر، مقادیر ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد عدالت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه مقادیر بیشتری را نشان می دهد (جدول شماره ۴) که شاید به علت جو ورزشی حاکم در اداره ورزش و جوانان شهر مشهد باشد و آن گونه که نتایج تحقیق نشان می دهد ۴۵ درصد از کل تغییرات جو سازمانی نوآورانه، مربوط به عدالت سازمانی است. بنابراین از طریق برقراری عدالت در سازمان، احتمالاً مدیران خواهند توانست نوآوری را درون سازمان هایشان ایجاد کنند که این یافته نیز با نتایج مدل کوپیز و دکوتیس (۱۹۹۱) هم راستا است.

در بخشی دیگر از یافته های پژوهش، مشخص شد که با اطمینان ۹۵٪ بین حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی هرچه میزان حمایت در سازمان افزایش یابد، میزان تمایل افراد به داشتن جو سازمانی نوآورانه افزایش می یابد و کارکنان فرصت های بهتری برای ایجاد چنین جوی در سازمان، خواهند داشت. هرچه ایده های جدید وارد سازمان شوند و در نتیجه ایده های خلاق علمی از سوی مدیران و رهبران مورد تشویق و حمایت قرار گیرند، نوآوری های کارکنان نیز افزایش می یابد. همچنین در این تحقیق نشان داده شد که ۱۲ درصد از کل تغییرات جو سازمانی نوآورانه، مربوط به حمایت سازمانی است. بنابراین مدیران با حمایت از کارکنان و ایده های جدید احتمالاً خواهند توانست به چنین هدف متعالی در سازمان هایشان دست یابند. از این رو مدیران می توانند با برگزاری دوره های آموزشی مؤثر و حمایت های همه جانبه از آن، شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان روحیه نوآوری پیدا کرده و توانایی اجرای فعالیت های نوآورانه خود را چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی، در واحدهای مختلف سازمان داشته باشند. از سوی دیگر، با تشویق آنان به نوآوری، ریسک پذیری، مدیریت صحیح بر ایده های نوین و القای مسئولیت پذیری در قبال تصمیمات خود، موجب شکوفایی و پیشرفت سرمایه انسانی در سازمان ها می شوند؛ زیرا کیفیت، توان نوآوری و اجرایی نیروی انسانی، ضامن بقاء و حیات هر سازمان و مهم ترین عامل به حرکت درآوردن چرخ های

اقتصادی به شمار می‌رود. بدین ترتیب، تحولات اساسی در زیر بنای سیستم‌های اداری روی خواهد داد. از این‌رو، می‌توان اذعان نمود که حمایت مدیران به‌عنوان رکن اصلی در سازمان‌های نوآور محسوب می‌گردد. مدیریت می‌تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و با رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. مدیر نوآور باید فضایی بیافریند که خودش بتواند نوآور باشد و افراد سازمان را نیز برای نوآوری تحریک کند و این فضا، فضایی است که از کار روزمره به دور است و به نحوی تفویض اختیار می‌کند تا هر کسی خود مشکل خویش را حل کند. حال با توجه به نتایج کسب شده، و به‌منظور تقویت نوآوری و شکوفایی در اداره ورزش و جوانان شهر مشهد، می‌توان پیشنهادات زیر را به مدیران سازمان ارائه داد:

۱. سازمان می‌تواند مشاوران و کارشناسان خود را ترغیب به خلاقیت و نوآوری نماید و یک مدل انگیزشی و تشویقی را در این زمینه طراحی نماید.
۲. سازمان دفتری را به‌عنوان مدیریت ایده پردازی، جهت تعامل لازم با مشاوران و کارشناسان به‌منظور خلق ایده‌های جدید تشکیل دهد.
۳. مدیریت سازمان می‌تواند عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فرایند نوآوری را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد و نسبت به رفع موانع و تقویت فرصت‌ها و عوامل مؤثر جهت ایجاد خلاقیت و نوآوری اقدام نماید.

منابع

- افشاری، ایرج؛ و انعامی، مسعود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه. طرح پژوهشی، دانشگاه رازی کرمانشاه.
- آزاد، ناصر؛ و ارشدی، ایمان. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری (موردکاوی شرکت مادر تخصصی بازرگانی دولتی ایران). بررسی‌های بازرگانی، ۳۶، ۳۸-۲۶.
- جانقرانیان، زهرا؛ کامکار، منوچهر؛ و سماواتیان، حسین. (۱۳۸۹). پیش‌بینی رفتارهای کارآفرینانه بر اساس حمایت سازمانی ادراک شده و هوش هیجانی. صنعت و کارآفرینی، ۴۸، ۵۶-۵۳.
- حسن مرادی، نسرين. (۱۳۸۵). مدیریت کارآفرینی. چاپ اول، کرج، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سمت.
- طالقانی، غلامرضا؛ دیوانداری، علی؛ و شیرمحمدی، ملیکا. (۱۳۸۸). تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه موردی در شعب بانک ملت شهر تهران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴(۱۶)، ۲۵-۱.
- کاظمی، سیما؛ محمدی، یحیا؛ کاظمی، علی؛ و کاظمی، تکتم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با عدالت سازمانی در شرکت‌های کوچک در استان خراسان جنوبی. اولین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها.
- گل پرور، محسن؛ غفوری، محمد رضا؛ و نصری، مرجان. (۱۳۸۸). پیش‌بینی حمایت و تعهد سازمانی از طریق ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده در مریبان آموزشگاه‌های استثنایی. پژوهش در حیطه کودکان استثنایی، ۹(۴)، ۳۴۴-۳۳۱.
- معمارزاده، غلامرضا؛ و خدایی، رضا. (۱۳۸۸). طراحی الگوی عدالت سازمانی اثر بخش برای سازمان‌های دولتی ایران. پژوهش‌های مدیریت، ۸۲، ۶۵-۵۰.

Amabile, T., & Gryskiewicz, S. (1987). *Creativity in the R & D laboratory*. Technical report no. 30, Center for Creative Leadership, Greensboro, NC.

Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). *Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration*. Journal of Organizational Behavior, 24, 491-509.

- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. Research on negotiation in organizations, 1(1), 43 – 55.
- Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). *Implicating trust in the innovation process*. Journal of occupational and organizational psychology, 75(4), 409-422.
- Crespell, P., & Hansen, E. (2008). *Work climate and innovativeness in the forest products industry: a preliminary approach*. Forest Products journal, 58(9).
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). *Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice*. Group and Organization Management, 27, 324-351.
- Damanpour, F. (1991). *Organizational: A Meta – analysis of effects of determinants and moderators*. Academy of Management Journal, 34, 555-590.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). *A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process*. Organizational Behavior and Human Performance, 13, 46-78.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 7(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). *Perceived organizational support discretionary treatment and job satisfaction*, Journal of Applied Psychology, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2003). *Rewards, intrinsic motivation, and creativity: A case study of conceptual and methodological isolation*. Creativity Research Journal, 15, 121-130.
- Ekvall, G. (1996). *Organizational climate for creativity and innovation*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(1), 105-123.
- Farmer, S., Beehr, T., & Love, K. (2003). *Becoming an Undercover Police Officer: A Note on Fairness Perceptions, Behavior, and Attitudes*. Journal of Organizational Behavior, 24, 373–387.
- Jung, D., & Sosik, J. (2002). *Transformational leadership in work group: the role of empowerment, cohesiveness, and collective efficacy on perceived group performance*. Small group research, 33, 313-336.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The discipline of teams*. Harvard business review, 1, 111-120.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of procedural justice*. New York, Plenum Press.
- Masterson, S. S., Lewis-McClear, K., Goldman, B. M., & Taylor, S. M. (2000). *Integrating justice and social exchange: The Differing effects for fair procedures and treatment on work relationships*. Academy of Management Journal, 43, 738-748.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988) *Creativity syndrome: integration, application, and innovation*. Psychological Bulletin, 103, 27-43.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). *Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships*. Leadership Quarterly, 13, 705-750.

- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). *Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*. *Academy Of Management Journal*, 36(3), 527-559.
- Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). *The role of supervisory support behavior and environmental policy in employee eco-initiatives at leading –edge European companies*. *Academy of management journal*, 43(4), 605-626.
- Rupp, D. E., & Cropanzano, R. (2002). *The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifocal organizational justice*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925-946.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. L. (1996). *Social exchange in organization: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity*. *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Sethia, N. (1991). *The evocation of creativity through collaboration*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Miami.
- Sheppard, B. H., & Bazerman, M. H. (1986). *Research on negotiations in organizations*. Greenwich, CT, JAI Press.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). *Perceived organizational support and organizational justice*. In RS Cropanzano.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). *Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study*. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (4), 251-270.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2004). *Favorable job conditions and perceived support: The role of organizations and supervisors*. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7), 1470-1493.
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). *Beyond formal procedures*. *Applied Social Psychology and Organizational Setting*, Hillsdale, NJ, Erlbaum.
- Wang C. L., & Ahmad, P. K. (2004). *The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis*. *European journal of innovation management*, 7(4), 303-313.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

راسخ، نازنین؛ و مظفری، حسن. (۱۳۹۳). پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه بر اساس عدالت و حمایت سازمانی اداره ورزش و جوانان شهر مشهد. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱(۲)، ۱۲۵ - ۱۳۵.



Prediction of the innovative organizational climate based on organizational support and justice of the Sports and Youth general administration in Mashhad City

Nazanin Rasekh¹, Hasan Mozafari²

1 - Assistant Professor, Sport Sciences Research Institute

2 - M.A. in Sport Management, Imam Reza International University

Received: 22 April 2014

Accepted: 18 June 2014

Abstract

Objective: The purpose of this study was to evaluate the impact of organizational justice and support on the innovative organizational climate of youth and sports general administration staff in Mashhad City.

Methodology: The method of this research was descriptive-correlation that was conducted through the field study method. The population included of the whole staff of the sport and youth general administration in Mashhad City (N=57). The sample size was equal to the statistical population (N=n). The Eisenberg (1986) standard organizational support questionnaire ($\alpha=0.84$), the Neihov and Moorman (1993) standard organizational justice questionnaire ($\alpha=0.96$) and the Siegel-Kymer (1978) standard innovative organizational climate questionnaire ($\alpha=0.81$) were used for data collection. The validity of the questionnaires was approved by some sport management specialists. The study data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regressions tests.

Results: Results showed that there is significant positive relationship between the organizational justice/support and its dimensions with the innovative organizational climate. In addition, it was determined that the organizational justice/support is able to significantly/positively predict the innovative organizational climate.

Conclusion: By creating the organizational justice/ support, the organizational managers may use creative/innovative behaviors in the organization.

Keywords: Organizational justice, Organizational support, Innovative organizational climate.

To cite this article:

Rasekh, N., & Mozafari, H. (2014). Prediction of the innovative organizational climate based on organizational support and justice of the Sports and Youth general administration in Mashhad City. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 1(2), 125 - 135.
