

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

رساله برای دریافت درجه دکتری (Ph.D)

گرایش: مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی

عنوان:

تاثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهدسازمانی و رضایت شغلی بر اثربخشی در مربیان ورزشی

استاد راهنما:

دکتر فرشاد تجاری

اساتید مشاور:

دکتر علی زارعی

دکتر سردار محمدی

دانشجو: مظفر یکتایار

تابستان ۱۳۹۱



Islamic Azad University

Central Tehran Branch

Faculty of Physical Education and Sport Science

“Ph”.D Thesis

On Management and Planing in Physical Education

Subject:

The Effect of Religious Attitude, Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Organizational Effectiveness in Iran’s National Teams’ Coaches .

Supervisor:

Dr. Farshad Tojari

Consulting Supervisors:

Dr. Ali Zarei

Dr. Sardar Mohammadi

By:

Mozafar Yektayar

Summer ۲۰۱۲

سپاسگزاری :

خداوندا همواره و در تمامی مراحل زندگی ام ثنا گوی رحمت و لطف بی کرانی که به من ارزانی فرموده ای هستم، همچنین بر خود واجب می دانم از زحمات اساتید گرانقدری که در طول دوران تحصیل چراغ راه هدایت شدند، تشکر نموده و از درگاه خداوند بزرگ، برای تمام این بزرگواران آرزوی شادکامی و بهروزی را در تمامی مراحل زندگیشان مسئلت می نمایم. با تقدیر و تشکرخالصانه از استاد گرانقدر **جناب آقای دکتر فرشاد تجاری** که با راهنمایی های ارزنده خود در تمام مراحل تحقیق و دوران تحصیل مرا یاری نمودند.

و با سپاس و قدردانی فراوان از همکاری اساتید مشاور **جناب آقای دکتر علی زارعی** و **جناب آقای دکتر سردار محمدی** که همراهی شان همواره مدد راه اینجانب بود.

همچنین از اساتید داور **سرکارخانم دکتر گنجویی**، **سرکار خانم دکتر کشکر** و **سرکار خانم دکتر صباغیان** که با دقت نظر، نکات ارزنده ای را در راستای ارتقای سطح علمی این پژوهش ارائه نمودند، تشکر می کنم.

با سپاس فراوان از مسئولین و کارکنان محترم دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، روسای محترم فدراسیون ها، مدیرکل محترم اداره ورزش و جوانان اصفهان **جناب آقای دکتر خدابخش**، همکاران گرامی **جناب آقای دکتر رسول نظری**، **جناب آقای دکتر ابراهیم محمدپور**، مربیان ارجمند تیم های ملی کشور، خانواده مهربان و عزیزم بویژه همسر، فرزندان، پدر و مادر ارجمندم و تمامی عزیزانی که در به انجام رسیدن این رساله مرا یاری نمودند.

تقدیم به :

به آستان حضرت دوست

که هرچه برسر ما می رود

ارادت اوست

و تمامی کسانی که به من آموختند

| | |
|------------|------|
| فهرست..... | صفحه |
|------------|------|

فصل اول کلیات تحقیق

| | |
|-------------------------------|----|
| مقدمه..... | ۴ |
| بیان مسئله..... | ۵ |
| اهمیت و ضرورت..... | ۸ |
| اهداف..... | ۹ |
| فرضیه ها..... | ۱۰ |
| پیش فرض ها..... | ۱۱ |
| محدودیت..... | ۱۱ |
| تعریف واژه ها و اصطلاحات..... | ۱۱ |

فصل دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیق

| | |
|---------------------------------|-----|
| مبانی نظری..... | ۱۴ |
| مبانی نظری نگرش دینی..... | ۱۴ |
| مبانی نظری عدالت سازمانی..... | ۲۸ |
| مبانی نظری تعهد سازمانی..... | ۶۰ |
| مبانی نظری رضایت شغلی..... | ۷۲ |
| مبانی نظری اثربخشی سازمانی..... | ۹۷ |
| پیشینه تحقیق..... | ۱۰۱ |

فصل سوم روش شناسی تحقیق

| | |
|------------------|-----|
| روش تحقیق..... | ۱۱۳ |
| جامعه آماری..... | ۱۱۳ |

| | |
|-----|-------------------------------|
| ۱۱۳ | نمونه آماری |
| ۱۱۳ | ابزار اندازه گیری |
| ۱۱۵ | تعریف عملیاتی متغیرها |
| ۱۱۶ | مقیاس اندازه گیری داده ها |
| ۱۱۶ | روش جمع آوری داده ها |
| ۱۱۶ | روش های تجزیه و تحلیل داده ها |

فصل چهارم نتایج تحقیق

| | |
|-----|--|
| ۱۱۹ | آزمون پایایی |
| ۱۱۹ | تحلیل عاملی تاییدی مدل های اندازه گیری |
| ۱۲۰ | تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری نگرش دینی |
| ۱۲۲ | تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری عدالت سازمانی |
| ۱۲۳ | تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری تعهد سازمانی |
| ۱۲۵ | تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری رضایت شغلی |
| ۱۲۷ | تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری اثربخشی سازمانی |
| ۱۲۹ | یافته های توصیفی |
| ۱۲۹ | توصیف متغیرهای اصلی تحقیق |
| ۱۳۰ | آمار توصیفی نگرش دینی |
| ۱۳۰ | آمار توصیفی عدالت سازمانی |
| ۱۳۱ | آمار توصیفی تعهد سازمانی |
| ۱۳۱ | آمار توصیفی رضایت شغلی |
| ۱۳۲ | آمار توصیفی اثربخشی سازمانی |
| ۱۳۲ | یافته های استنباطی |
| ۱۳۳ | آزمون فرضیات پژوهش |

فصل پنجم بحث و نتیجه گیری

| | |
|-----|------------------------------|
| ۱۴۶ | مقدمه |
| ۱۴۶ | خلاصه تحقیق |
| ۱۴۷ | یافته های تحقیق |
| ۱۴۷ | نتیجه گیری |
| ۱۴۷ | بحث و تفسیر نتایج |
| ۱۶۲ | پیشنهادات برخاسته از تحقیق |
| ۱۶۲ | پیشنهادات برای تحقیقات آینده |
| ۱۶۴ | پیوست ها |
| ۱۷۲ | منابع فارسی |
| ۱۷۸ | منابع انگلیسی |
| ۱۸۸ | چکیده انگلیسی |

فهرست جداول

| عنوان | صفحه |
|---|------|
| جدول ۱-۲ مؤلفه های نگرش دینی وون هوگل، گلاک و پرات | ۲۴ |
| جدول ۲-۲ تقسیمات اعمال دینی | ۲۴ |
| جدول ۲-۳ ابعاد و مؤلفه های عدالت سازمانی (کروپانزانو ۲۰۰۷) | ۴۳ |
| جدول ۲-۴ پیش شرط های تعهد سازمانی مستمر | ۷۱ |
| جدول ۲-۵ مقایسه رویکردهای مختلف سنجش اثربخشی سازمان | ۱۰۰ |
| جدول ۳-۱ ابعاد و گویه های مربوط به پرسشنامه نگرش دینی | ۱۱۳ |
| جدول ۳-۲ ابعاد و گویه های مربوط به پرسشنامه عدالت سازمانی | ۱۱۴ |
| جدول ۳-۳ ابعاد و گویه های مربوط به پرسشنامه تعهد سازمانی | ۱۱۴ |
| جدول ۳-۴ ابعاد و گویه های مربوط به پرسشنامه رضایت شغلی | ۱۱۴ |
| جدول ۳-۵ ابعاد و گویه های مربوط به پرسشنامه اثربخشی سازمانی | ۱۱۵ |
| جدول ۴-۱. آماره های توصیفی برای متغیرهای مورد مطالعه | ۱۱۹ |
| جدول ۴-۲. شاخصهای برآزش برای متغیر نگرش دینی | ۱۲۰ |
| جدول ۴-۳. شاخصهای برآزش برای متغیر عدالت سازمانی | ۱۲۲ |
| جدول ۴-۴. شاخصهای برآزش برای متغیر تعهد سازمانی | ۱۲۳ |
| جدول ۴-۵. شاخصهای برآزش برای متغیر رضایت شغلی | ۱۲۵ |

- جدول ۶.۴. شاخصهای برآزش برای متغیر اثربخشی سازمانی..... ۱۲۷
- جدول ۷.۴. فراوانی مربوط به مربیان ورزشی کشور ۱۲۹
- جدول ۸.۴. آمار توصیفی مرتبط با خرده مقیاس‌های نگرش دینی ۱۳۰
- جدول ۹.۴. آمار توصیفی مرتبط با خرده مقیاس‌های عدالت سازمانی ۱۳۰
- جدول ۱۰.۴. آمار توصیفی مرتبط با خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی ۱۳۱
- جدول ۱۱.۴. آمار توصیفی مرتبط با خرده مقیاس‌های رضایت شغلی ۱۳۱
- جدول ۱۲.۴. آمار توصیفی خرده مقیاس‌های اثربخشی سازمانی ۱۳۲
- جدول ۱۳.۴. آزمون نرمال توزیع همگنی و اریانس‌ها متغیرها ۱۳۲
- جدول ۱۴.۴. ماتریس همبستگی نگرش دینی با عدالت سازمانی ۱۳۵
- جدول ۱۵.۴. ضرایب رگرسیون عدالت سازمانی بر اساس نگرش دینی ۱۳۵
- جدول ۱۶.۴. ماتریس همبستگی نگرش دینی با تعهد سازمانی ۱۳۶
- جدول ۱۷.۴. ضرایب رگرسیون تعهد سازمانی بر اساس نگرش دینی ۱۳۶
- جدول ۱۸.۴. ماتریس همبستگی نگرش دینی و با رضایت شغلی ۱۳۶
- جدول ۱۹.۴. ضرایب رگرسیون رضایت شغلی بر اساس نگرش دینی ۱۳۷
- جدول ۲۰.۴. ماتریس همبستگی نگرش دینی با اثربخشی سازمانی ۱۳۷
- جدول ۲۱.۴. ضرایب رگرسیون اثربخشی بر اساس نگرش دینی ۱۳۸
- جدول ۲۲.۴. میانگین و ماتریس عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ۱۳۸

- جدول ۲۳.۴ ضرایب رگرسیون تعهد، براساس عدالت سازمانی..... ۱۳۸
- جدول ۲۴.۴ ماتریس همبستگی عدالت سازمانی و با رضایت شغلی..... ۱۳۹
- جدول ۲۵.۴ ضرایب رگرسیون رضایت شغلی براساس عدالت سازمانی..... ۱۳۹
- جدول ۲۶.۴ ماتریس همبستگی عدالت سازمانی با اثربخشی سازمانی..... ۱۴۰
- جدول ۲۷.۴ ضرایب رگرسیون اثربخشی براساس مولفه‌های عدالت..... ۱۴۰
- جدول ۲۸.۴ ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با رضایت شغلی..... ۱۴۱
- جدول ۲۹.۴ ضرایب رگرسیون رضایت شغلی براساس تعهد سازمانی..... ۱۴۱
- جدول ۳۰.۴ ماتریس همبستگی تعهد سازمانی با اثربخشی سازمانی..... ۱۴۱
- جدول ۳۱.۴ ضرایب رگرسیون اثربخشی براساس تعهد سازمانی..... ۱۴۲
- جدول ۳۲.۴ ماتریس همبستگی رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی..... ۱۴۲
- جدول ۳۳.۴ ضرایب رگرسیون اثربخشی براساس رضایت شغلی..... ۱۴۳

فهرست نمودارها

| عنوان..... | صفحه |
|--|------|
| نمودار ۴. ۱. مدل اندازه گیری نگرش دینی با استفاده از تحلیل عاملی..... | ۱۲۱ |
| نمودار ۴. ۲. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه گیری نگرش دینی..... | ۱۲۱ |
| نمودار ۴. ۳. مدل اندازه گیری عدالت سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی..... | ۱۲۲ |
| نمودار ۴. ۴. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه گیری عدالت سازمانی..... | ۱۲۳ |
| نمودار ۴. ۵. مدل اندازه گیری تعهد سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی..... | ۱۲۴ |
| نمودار ۴. ۶. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه گیری تعهد سازمانی..... | ۱۲۵ |
| نمودار ۴. ۷. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه گیری رضایت شغلی..... | ۱۲۶ |
| نمودار ۴. ۸. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه گیری رضایت شغلی..... | ۱۲۶ |
| نمودار ۴. ۹. مدل اندازه گیری اثربخشی سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی..... | ۱۲۷ |
| نمودار ۴. ۱۰. اعداد معناداری ضرایب مدل اندازه گیری اثربخشی سازمانی..... | ۱۲۸ |
| نمودار ۴. ۱۱. مدل مفهومی ارتباط علی متغیرهای تحقیق با اثربخشی سازمانی..... | ۱۳۴ |
| نمودار ۴. ۱۲. مدل ارتباط علی متغیرهای تحقیق با اثربخشی سازمانی..... | ۱۴۴ |

فهرست شکلها

| عنوان..... | صفحه |
|--|------|
| شکل ۱-۲- رویکردهای عدالت سازمانی..... | ۳۲ |
| شکل ۲-۲- راهکارهای ارتقای عدالت در سازمان..... | ۴۰ |
| شکل ۳-۲- موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان..... | ۴۲ |
| شکل ۴-۲- رابطه میان ارزش های کاری، نگرش های کاری و خلق و خوی کاری..... | ۵۲ |
| شکل ۵-۲- مدل بی عدالتی مورد انتظار..... | ۶۰ |
| شکل ۶-۲- تعهد سازمانی و ابعاد آن..... | ۶۹ |
| شکل ۷-۲- مدل سه بخشی تعهد سازمانی میر و آلن..... | ۷۰ |
| شکل ۸-۲- پیش فرض ها و دستاوردهای تعهد عاطفی سازمانی..... | ۷۱ |
| شکل ۹-۲- مدل رضایت شغلی لوکه..... | ۷۸ |
| شکل ۱۰-۲- الگوی رابطه رضایت شغلی با انگیزه بارآوری..... | ۷۹ |
| شکل ۱۱-۲- روش های سنتی برای سنجش اثربخشی سازمانی..... | ۹۸ |

چکیده رساله:

هدف از اجرای این پژوهش بررسی تاثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهدسازمانی و رضایت شغلی بر اثربخشی در مربیان تیم های ملی ایران بود. در این پژوهش که از نوع تحقیقات معادلات ساختاری است نمونه جامعه آماری شامل ۳۰۰ نفر که به صورت تمام شمار بعنوان نمونه انتخاب شدند پرسشنامه های ویژگیهای دموگرافیک، نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اثربخشی تکمیل کردند. برای تعیین روایی سازه پرسشنامه ها از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل آماری نیز از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون همبستگی چندگانه، رگرسیون چند متغیری، مدل معادلات ساختاری) و از نرم افزار LISREL نسخه ۸.۲۵ و Spss نسخه ۱۹ استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معناداری بر اثربخشی سازمانی مربیان ورزشی تیم های ملی دارد. بطور کلی یافته های تحقیق ارتباط مثبت و معنی داری بین متغیر های نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی در میان مربیان تیم های ملی نشان داد و در صورت ارتقاء باورها و نگرش دینی، ایجاد محیطی عادلانه، ارتقاء میزان تعهد سازمانی و افزایش رضایتمندی در مربیان ورزشی کشور می توان شاهد عملکرد و اثربخشی بیشتر تیم های ملی در عرصه های بین المللی باشیم.

واژه های کلیدی: نگرش دینی ، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اثربخشی، مربیان ورزشی، تیم ملی

به منظور بهبود و توسعه مدیریت و دسترسی به اهداف سازمانی، مدیران ناگزیر به مطالعه رفتار انسان و چگونگی شکل‌گیری آن هستند. جامعه از افراد منحصر به فردی تشکیل شده است که هر فرد، بر اساس نگرش‌ها، احساسات، تمایلات، ویژگی‌های ذاتی، اکتسابی و شرایط محیطی خود، رفتار ویژه‌ای را در زمان خاصی از خود بروز می‌دهد، برخی ویژگی‌های محیط کار مانند نحوه ارتباط و تعامل با همکاران، میزان توجه به کارمندان توسط سازمان، میزان حقوق و دستمزد، توجه به جایگاه و توانایی و تخصص کارکنان، حفظ ارزش‌های انسانی و... باعث می‌شود افراد تمایلات عاطفی یا احساسات ارزیابی‌کننده‌ای نسبت به سازمان خود داشته باشند و برخی به سازمان و محیط کارشان علاقه مند و پایبند به اصول و قوانین حاکم بر آن و برخی دیگر از آن بیزار باشند (رضائیان، ۱۳۸۴). لذا شناخت و آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و عوامل مؤثر بر رفتار جهت بهبود فرآیندهای سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و کاهش تعارضات از جمله موضوعات مهم برای مدیران در سازمان‌ها به شمار می‌رود. شناخت نگرش افراد، باورها و اعتقادات آنان به دلیل نتایج قابل توجهی که می‌تواند بر بهبود روابط و رفتار سازمانی داشته باشد حائز اهمیت بوده، پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و عادلانه بودن سیاست و رفتارهای را که اجرا می‌نمایند دریابند (رابینز، ۱۳۸۴). بر اساس نظریه برابری، فرد خود را با سایر افراد در سازمان و یا سازمان‌های دیگر در خصوص میزان پاداش و خدماتی که کارفرما یا سازمان برای وی در نظر گرفته است مقایسه نموده و آنرا مبنای ادراک و انگیزش خود قرار می‌دهد (باس^۱، ۲۰۰۱). صاحب نظران به منظور پیش‌بینی و توصیف رفتار، سعی در شناخت ویژگی‌های فردی، شخصیت افراد و نحوه تعامل و ارتباط آنان با همدیگر را دارند و درصدد جستجوی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار سازمانی از جمله: رفتار شهروندی، عدالت سازمانی، نگرش و تمایلات افراد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و دیگر متغیرها به منظور دست‌یابی به اهداف سازمانی و تعیین میزان اثربخشی مدیران و کارکنان در سازمان هستند (رضائیان، ۱۳۸۲). عوامل زیادی با اثربخشی سازمانی در ارتباط است. میزان رضایت مندی از شغل و متعاقب آن پایبندی و تعهد افراد به محیط کاری بر اساس آن مشخص می‌شود. نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد افرادی که نگرش مثبتی به سازمان دارند، دارای رضایت‌مندی بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر و ادراک عدالت و انصاف بیشتری هستند و از عملکرد شغلی بهتر برخوردار بوده و در نهایت شهروندان سازمانی بهتری می‌باشند و تحقق اهداف سازمانی نیز به شکل مطلوبی صورت می‌پذیرد (کلی، ۲۰۰۵، کال کویت، ۲۰۰۱). توجه به اثربخشی و راه‌های افزایش آن همواره یکی از مسائل و دغدغه‌های مدیران است، در گذشته اثربخشی سازمانی به شکل ساده و تک بعدی مورد بررسی قرار می‌گرفت، از این رو در این تحقیق، تاثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی مربیان ورزشی در تیم‌های ملی ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فصل اول

کلیات تحقیق

به منظور بهبود و توسعه مدیریت و دسترسی به اهداف سازمانی، مدیران ناگزیر به مطالعه رفتار انسان و چگونگی شکل‌گیری آن هستند. جامعه از افراد منحصر به فردی تشکیل شده است که هر فرد، بر اساس نگرش‌ها، احساسات، تمایلات، ویژگی‌های ذاتی، اکتسابی و شرایط محیطی خود، رفتار ویژه‌ای را در زمان خاصی از خود بروز می‌دهد، برخی ویژگی‌های محیط کار مانند نحوه ارتباط و تعامل با همکاران، میزان توجه به کارمندان توسط سازمان، میزان حقوق و دستمزد، توجه به جایگاه و توانایی و تخصص کارکنان، حفظ ارزش‌های انسانی و... باعث می‌شود افراد تمایلات عاطفی یا احساسات ارزیابی‌کننده‌ای نسبت به سازمان خود داشته باشند و برخی به سازمان و محیط کارشان علاقه مند و پایبند به اصول و قوانین حاکم بر آن و برخی دیگر از آن بیزار باشند (رضائیان، ۱۳۸۴). لذا شناخت و آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی افراد و عوامل مؤثر بر رفتار جهت بهبود فرآیندهای سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و کاهش تعارضات از جمله موضوعات مهم برای مدیران در سازمان‌ها به شمار می‌رود. شناخت نگرش افراد، باورها و اعتقادات آنان به دلیل نتایج قابل توجهی که می‌تواند بر بهبود روابط و رفتار سازمانی داشته باشد حائز اهمیت بوده، پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و عادلانه بودن سیاست و رفتارهای را که اجرا می‌نمایند دریابند (رابینز، ۱۳۸۴). بر اساس نظریه برابری، فرد خود را با سایر افراد در سازمان و یا سازمان‌های دیگر در خصوص میزان پاداش و خدماتی که کارفرما یا سازمان برای وی در نظر گرفته است مقایسه نموده و آنرا مبنای ادراک و انگیزش خود قرار می‌دهد (باس^۱، ۲۰۰۱). صاحب نظران به منظور پیش‌بینی و توصیف رفتار، سعی در شناخت ویژگی‌های فردی، شخصیت افراد و نحوه تعامل و ارتباط آنان با همدیگر را دارند و درصدد جستجوی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر رفتار سازمانی از جمله: رفتار شهروندی، عدالت سازمانی، نگرش و تمایلات افراد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و دیگر متغیرها به منظور دست‌یابی به اهداف سازمانی و تعیین میزان اثربخشی مدیران و کارکنان در سازمان هستند (رضائیان، ۱۳۸۲). عوامل زیادی با اثربخشی سازمانی در ارتباط است. میزان رضایت مندی از شغل و متعاقب آن پایبندی و تعهد افراد به محیط کاری بر اساس آن مشخص می‌شود. نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد افرادی که نگرش مثبتی به سازمان دارند، دارای رضایت‌مندی بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر و ادراک عدالت و انصاف بیشتری هستند و از عملکرد شغلی بهتر برخوردار بوده و در نهایت شهروندان سازمانی بهتری می‌باشند و تحقق اهداف سازمانی نیز به شکل مطلوبی صورت می‌پذیرد (کلی، ۲۰۰۵، کال کویت، ۲۰۰۱). توجه به اثربخشی و راه‌های افزایش آن همواره یکی از مسائل و دغدغه‌های مدیران است، در گذشته اثربخشی سازمانی به شکل ساده و تک بعدی مورد بررسی قرار می‌گرفت، از این رو در این تحقیق، تاثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی با اثربخشی سازمانی مربیان ورزشی در تیم‌های ملی ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲.۱. بیان مسئله

پیچیدگی‌های فزاینده محیطی، اهمیت و نقش مدیریت را در پیروزی و شکست سازمان‌ها انکار ناپذیر نموده است. یکی از موضوعاتی که در سالهای اخیر در حوزه مدیریت رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته است، مقوله اثربخشی سازمانی^۱ در سازمان‌ها است (چو^۲، ۲۰۰۷). اندیشمندان علم مدیریت، اثربخشی را میزان دستیابی به اهداف می‌دانند (رضائیان، ۱۳۸۲). اثربخشی سازمانی مقوله‌ای پیچیده است که با عوامل زیادی در ارتباط است. اثربخشی سازمانی یکی از متغیرهای است که همواره محققان تمایل به بررسی آن دارند باورها^۳ و نگرش^۴ افراد سازمان یکی از عوامل مرتبط و اثرگذار بر اثربخشی سازمانی است (کاتچر^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). نگرش مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی، هنجارها، ارزش‌ها، احساسات، ایده‌ها، تفکرات، اندیشه‌ها و معانی است که تعیین می‌کند شخص در یک موقعیت خاص چگونه رفتار کند (کاتچر و همکاران، ۲۰۱۰). از آنجایی که نگرش یکی از عوامل تشکیل‌دهنده نظام رفتاری افراد است، بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی در حوزه رفتار سازمانی توجه به این مقوله است. از مصادیق بارز این موضوع، نگرش و باورهای دینی است (کاتچر و همکاران، ۲۰۱۰). نگرش دینی مجموعه از باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است. به عبارت دیگر، جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات و رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی اجزای شکل دهنده نگرش دینی به حساب می‌آیند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۷). ابعاد نگرش دینی عبارتند از: الف) باورهای دینی که شامل ایمان، نبوت، توحید و معاد، ب) رفتارهای دینی که شامل اخلاق اسلامی، نماز، زکات، دین‌داری، استخراج دستورات زندگی از متون دینی، شرکت در اجتماعات مذهبی و تربیت دینی فرزندان و ج) تعاملات الهی که شامل دعا و نیایش، توکل، توسل، رضا و نظارت خداوند بر امور است (آرین، ۱۳۷۸). یافته‌های بعضی از محققین حاکی از آن است که دین و ایمان یکی از جنبه‌های اساسی و اصلی مفاهیم فردی است به نحوی که افراد را به طور ویژه‌ای از انجام برخی کارها در محیط کاری منع می‌نماید (کاتچر و همکاران، ۲۰۱۰). یافته‌های بعضی دیگر نشان داد اعتقادات و نگرش‌های دینی و مذهبی با حل تعارضهای ارزشی اساسی انسان و تاثیر بر ابعاد مختلف زندگی، به عنوان نیرویی حمایت‌کننده موجب کاهش فشارهای روانی و افزایش عزت نفس و پایبندی به امور و امید به آینده می‌شود (ابراهیمی، ۱۳۷۵). به نظر می‌رسد یکی از مسائل موجود در حوزه مربیگری و هدایت تیم‌های ورزشی توجه به موضوع نگرش‌های دینی به عنوان یک عامل اثرگذار بر اثربخشی مربیان ورزشی کشور می‌باشد.

عدالت سازمانی^۶، از دیگر متغیرهایی است که همواره مورد توجه محققین قرار گرفته است. عدالت و اجرای آن به عنوان یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان همواره در طول تاریخ بشریت بستری مناسب در جهت توسعه جوامع انسانی فراهم نموده است (یعقوبی، ۱۳۸۸). منظور از عدالت سازمانی این است که با چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها

۱-organizational effectiveness

۲-Cho

۳-belief

۴-attitude

۵- Eugene . J. Kutcher

۶-organizational Justice