



Research Paper

## Effect of gender justice on social performance of Ministry of Sport and Youth with mediating role of organizational well-being

Javad Bani Hassan<sup>1</sup>, Zahrasadat Mirzazadeh<sup>2</sup>, Mahdi Talebpour<sup>3</sup>, Ahmadreza Asgharpourmasouleh<sup>4</sup>

1. PhD in Sports Management, Faculty of Sport Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
2. Assistant professor in Sports Management, Faculty of Sport Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
3. Professor in Sports Management, Faculty of Sport Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
4. Assistant Professor in Sociology, Faculty of Letters and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Received: 27 August 2022

Accepted: 2 January 2023

### Abstract

**Objective:** The purpose of this research work was to investigate the effect of gender justice on the social performance of the Ministries of Sport and Youth with the mediating role of organizational well-being.

**Methodology:** This research work was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method, and was conducted in the form of a survey. The statistical population of this research work was 890 staff members of the Ministry of Sport and Youth, and 278 questionnaires were collected and analyzed. The measurement tools of this research work included a researcher-made questionnaire for gender justice, organizational well-being (Waterman, 2008) and social performance of the organization (Hadian Nesab, 2015). For the validity of the questionnaires, the opinions of 10 sports management professors were used, and Cronbach's alpha method was used to calculate the reliability. For data analysis, structural equation modeling method was used in two parts: measurement model and structural part.

**Results:** The results obtained showed that the perception of gender justice had a positive and meaningful effect on the social performance of the Ministry of Sport and Youth. On the other hand, organizational well-being had a positive and significant effect on the social performance of the Ministry of Sport and Youth. Also the effect of the perception of gender justice on the social performance of the Ministry of Sport and Youth with the mediating role of organizational well-being was positive and significant.

**Conclusion:** The expansion of gender justice by the managers of the Ministry of Sport and Youth will be accompanied by the improvement of social performance, and if the development of organizational well-being is provided, we will generally see the improvement of the performance of the Ministry of Sport and Youth.

**Keywords:** Justice, Organization, Eudaimonic, Hedonic, Behavior results.

### To cite this article:

Bani Hassan J, Mirzazadeh Z, Talebpour M, Asgharpourmasouleh A. Effect of gender justice on social performance of the Ministry of Sport and Youth with the mediating role of organizational well-being. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(1):97-110. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12236.2493>

Corresponding Author: **Zahrasadat Mirzazadeh**

E-mail: z.mirzazadeh@um.ac.ir



## Extended Abstract

### Summary

The purpose of this research work was to investigate the effect of gender justice on the social performance of the Ministry of Sport and Youth with the role of mediating organizational well-being. The statistical population of this research work was 890 employees of the Ministry of Sport and Youth. The obtained results showed that the effect of gender justice on the social performance of the Ministry of Sport and Youth with the mediating role of organizational well-being was positive and significant. Therefore, the expansion of gender justice by managers leads to the improvement of social performance and finally to the improvement of organizational performance.

### Introduction

The concept of gender justice has received much attention in the recent years. This phenomenon can be observed in sports as well. The researchers and scientists in different fields, especially experts in management and sports management, have conducted studies on the importance of the effect of gender justice in the organization performance. In other words, paying attention to gender justice in sports organizations can be effective as a social capital in improving the status of corporate social performance and direct capabilities in line with the goals and mission of the organization. On the other hand, it seems that paying attention to organizational well-being is more evident for the stability and growth of sports organizations, which can lead to the improvement of the corporate social performance with the efficient use and management of forces. Improving the corporate social performance will be accompanied by a good reputation and ultimately improving the organization performance (1).

### Methodology and Approach

This research work was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method, and was conducted in the form of a survey. The statistical population of this research work was 890 employees of the Ministry of Sport and Youth, and the statistical sample was calculated based on Morgan's table including 268 people. The measurement tools of this research work included a researcher-made questionnaire for gender justice, organizational well-being of Waterman (2008), and corporate social performance of Hadian Nasab (2015) (2-3), which were evaluated based on a five-point Likert scale. In order to confirm the validity of the measuring instrument, the content validity, structural validity, and convergent validity were examined. In the content validity review, the opinions of 10 experts in the field of sports management and sociology were applied. In order to check the construct validity, confirmatory factor analysis was used. Convergent validity was also confirmed by the Smart PLS software (version 3). In order to determine the reliability of the questionnaire used in this research work, Cronbach's alpha criterion and composite reliability coefficient were used. In this research work, in order to determine the relationship and predict the contribution and role of external hidden variables in internal hidden variables, structural equation modeling method with partial least squares approach was used. In this regard, the SPSS software (version 24) and Smart PLS (version 3) were used.

### Results and Conclusion

Gender justice has a positive and meaningful role on social performance through the mediation of organizational well-being in the Ministry of Sport and Youth, so that if we pay attention to gender justice and the promotion of organizational well-being in the Ministry of Sport and Youth of Iran, we will witness the development of the social performance of this organization, and this shows the importance of the variable of organizational well-being as a mediating and facilitating variable between gender justice and social performance. As mentioned earlier, people's perception of gender justice in all its dimensions leads to an increase in the organizational well-being of people in the organization. The people are in a good mental-psychological condition and perform their work and job duties with peace of mind along with proper communication with colleagues and managers and a sense of joy and happiness along with the feeling of being treated fairly and justly in terms of gender and feel; probably these factors can lead to efficiency, and increase the efficiency of people and employees in the social performance of the company and organization. It seems that organizational well-being affects the relationship between the two variables of gender justice and social performance and acts as a mediating variable, and the findings indicate that organizational well-being plays a



moderating role in influencing gender justice on social performance. because it has reduced the effect of gender justice on social performance.

**Ethical Considerations:** In this research work, the participation of the subjects to complete the questionnaires was completely optional. In order to protect the rights of the subjects, they were assured about the information obtained from the data analysis that this information will be confidential and the non-identification of the individuals was also guaranteed; also the principles of scientific trustworthiness regarding the used sources were observed.

**Funding:** This research work had no financial sponsor, and did not use the financial resources of any organization.

**Authors' Contributions:** All the authors of this article have actively participated from the stage of research implementation to the writing of the article.

**Conflicts of interest:** There was no conflict of interest in this research work.

**Acknowledgement:** The authors are grateful to all the people who collaborated in this research work.

### References

1. Miller DP. The Relationship between Corporate Social Performance and Financial Performance [PhD]. Walden Univesity; 2016.
2. Waterman AS. Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *J Posit Psychol.* 2008;3(4):234–52.
3. Hadian Nasab A. Examining the effect of authentic leadership on the social performance of the organization with regard to the mediating role of organizational culture (case study: General Directorate of Ports and Maritime Affairs of Gilan Province). Gilan University; 2015 [**Persian**].





## تأثیر عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی وزرات ورزش و جوانان با نقش میانجی بهزیستی سازمانی

جواد بنی‌حسن<sup>۱</sup>، زهراسادات میرزازاده<sup>۲</sup>، مهدی طالب‌پور<sup>۳</sup>، احمدرضا اصغرپورماسوله<sup>۴</sup>

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۳. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
۴. استادیار جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی وزرات ورزش و جوانان با نقش میانجی بهزیستی سازمانی بود.

**روش‌شناسی:** این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی بود و به شکل پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش، تعداد ۸۹۰ نفر از کارکنان ستادی وزرات ورزش و جوانان بود که ۲۷۸ پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق شامل پرسشنامه محقق‌ساخته عدالت جنسیتی، بهزیستی سازمانی (واترمن، ۲۰۰۸) و عملکرد اجتماعی سازمان (هادیان‌نسب، ۲۰۱۵) بود. برای روایی پرسشنامه‌ها از نظرات ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و برای محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد، ادراک از عدالت جنسیتی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد اجتماعی وزرات ورزش و جوانان دارد. از طرفی بهزیستی سازمانی بر عملکرد اجتماعی وزرات ورزش و جوانان اثر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین اثر ادراک از عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی وزرات ورزش و جوانان با نقش میانجی بهزیستی سازمانی، مثبت و معنادار بود.

**نتیجه‌گیری:** بسط عدالت جنسیتی توسط مدیران وزرات ورزش و جوانان، همراه با بهبود عملکرد اجتماعی خواهد بود و اگر زمینه توسعه بهزیستی سازمانی فراهم شود، به‌طور کلی شاهد بهبود عملکرد وزرات ورزش و جوانان خواهیم بود.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت، سازمان، کارکرد مثبت، شادی، نتایج رفتار.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

بنی‌حسن، جواد؛ میرزازاده، زهراسادات؛ طالب‌پور، مهدی و اصغرپورماسوله، احمدرضا. (۱۴۰۱). تأثیر عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی وزرات ورزش و جوانان با نقش میانجی بهزیستی سازمانی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱۱(۱)، ۹۷-۱۱۰.

<https://doi.org/10.22044/shm.2023.12236.2493>

نویسنده مسئول: زهراسادات میرزازاده

E - mail: z.mirzazadeh@um.ac.ir



## مقدمه

سازمان‌ها اعم از تولیدی و خدماتی به دنبال بهبود عملکرد خود می‌باشند، اینکه چگونه می‌توان عملکرد سازمان را بهبود بخشید پرسشی است که برای سازمان‌های گوناگون می‌تواند پاسخ‌های متفاوتی در پی داشته باشد. به عبارت دیگر مهم‌ترین ابزار سنجش میزان موفقیت مدیران، عملکرد سازمان تحت مدیریتشان است، از این‌رو، عملکرد سازمانی برای آن‌ها از اهمیت بسیاری برخوردار است. عوامل بسیاری می‌توانند در موفقیت یک سازمان نقش ایفا نمایند، یکی از این عوامل می‌تواند بهبود عملکرد اجتماعی سازمان باشد (۱). در جامعه معاصر سازمان‌های ورزشی به صورت فزاینده‌ای با ساختارهایی که رویکرد اقتصادی مناسبی دارند، هم‌سو می‌شوند. ورزش ناگزیر از پیروی از رویکردهای اقتصادی سازمان‌یافته منطقی شده است؛ در نتیجه، سه گرایش عمده در ورزش رخ می‌دهد: تجاری‌سازی، حرفه‌ای‌سازی و فعالیت رسانه‌ای (۲). سازمان‌ها به دنبال بهبود عملکرد خود هستند، عملکرد اجتماعی در رسانه‌ها منعکس می‌شود و به حسن شهرت و در نتیجه بهبود عملکرد مالی سازمان می‌انجامد (۳).

عملکرد اجتماعی سازمان‌ها<sup>۱</sup> در سال‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای اهمیت یافته است؛ در درجه اول، به دلیل نیازهای رو به رشد ذی‌نفعان پیرامون نگرانی‌های زیست‌محیطی و اجتماعی سازمان و در درجه دوم، اقناع انتظارات و نیازهای ذی‌نفعان از طریق شفاف‌سازی فعالیت‌های سازمان که در واقع ممکن است شهرت یک سازمان و نتایج مالی آن را بهبود بخشد (۴). عملکرد اجتماعی سازمان مفهومی برجسته در ادبیات مدیریت است که با نقش اجتماعی و آثار سازمان سروکار دارد (۵). مفهوم عملکرد اجتماعی سازمان چندین دهه است که استفاده می‌شود، اما به درستی تعریف نشده است. عملکرد اجتماعی سازمان یکی از مفاهیمی است که پذیرای مفاهیم دیگری از جمله مسئولیت اجتماعی سازمان، نظریه سهام، اخلاق کسب و کار و شهروندی سازمانی است، این مفهوم با بخش‌هایی از ادبیات مدیریت که در کسب و کار و جامعه مورد استفاده است، دارای هم‌زیستی است (۶). به‌علاوه، آن‌ها نشان‌دهنده مراحل مختلف درک ما از رابطه بین سازمان و محیطش هستند (۷). شایان ذکر است که عملکرد اجتماعی سازمان را می‌توان به‌عنوان یک محصول با بلوغ تدریجی نتیجه تفکر مداوم بر روی مسئولیت اجتماعی سازمان تصور کرد که توجیه‌کننده تغییر از سطح سازه تعریف به سطح مدیریت و در نهایت به سطح اندازه‌گیری است (۸)؛ همچنین این مفهوم به پیکربندی سازمان کسب و کار در سه مورد باز می‌گردد: اصول مسئولیت اجتماعی، فرایندهای پاسخ‌گویی اجتماعی و خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها و نتایج قابل مشاهده مربوط به روابط اجتماعی شرکت (۹). ارزیابی تلاش‌ها و نتایج سازمان پیرامون مسئولیت اجتماعی سازمان<sup>۲</sup> را به‌عنوان عملکرد اجتماعی سازمان در نظر می‌گیرند. عملکرد اجتماعی سازمان، ساختاری است که بر مسئولیت‌های یک شرکت در قبال سهام‌داران اقتصادی تأکید می‌کند (۱۰). نتایج پژوهش‌ها نشان داده، اندازه‌گیری یک کار دلپره‌آور و پر دردسر برای سازمان است، چرا که نشان‌دهنده طیف گسترده‌ای از اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی ناشی از عملیات کسب و کار است و در نتیجه نیازمند معیارهای چندگانه است که به‌طور کامل تمام دامنه آن را پوشش دهند (۱۱). تجزیه و تحلیل عملکرد اجتماعی سازمان مبنا و اساس نظریه نمایندگی<sup>۳</sup> و نظریه پله بالاتر<sup>۴</sup> که جزء ادبیات مدیریت استراتژیک هستند را تشکیل می‌دهد (۱۲). به‌نظر می‌رسد، عملکرد اجتماعی مطلوب سازمان در جامعه، ماحصل ارتباطات و هماهنگی‌های مناسب در داخل سازمان است. عوامل و متغیرهای زیادی در سازمان وجود دارد که می‌تواند عملکرد کلی سازمان و به تبع آن عملکرد اجتماعی سازمان را تحت تأثیر قرار دهند.

عدالت جنسیتی یکی از متغیرها و مفاهیم مهم سازمانی است که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سازمان ایفا نماید. عدالت جنسیتی یکی از مفاهیمی است که محل بحث و اختلاف نظر بسیاری را بین پژوهشگران و صاحب‌نظران به وجود آورده است. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان مفهوم عدالت جنسیتی را چنین تعریف نمود: عدالت جنسیتی یعنی رعایت تناسب زنان و مردان در دسترسی به همه امکانات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به‌گونه‌ای که هر یک از دو جنس متناسب با خصایص زنانه یا مردانه از همه امکانات

1. Corporate Social Performance
2. Corporate Social Responsibility
3. Agency Theory
4. Upper Echelon Theory



برخوردار باشند و هیچ‌گونه ستم یا اجحافی در حق آنان وارد نشود (۱۳). به‌نظر می‌رسد، اگر در یک سازمان احساس عدالت جنسیتی توسط کارکنان آن در حد مناسبی ارزیابی شود، می‌توان انتظار داشت که هم‌افزایی مناسبی در جهت تحقق اهداف سازمانی چه در بخش عملکرد سازمانی و چه در بحث عملکرد اجتماعی سازمان به‌وقوع بپیوندد.

اگر در برنامه‌های کلان کشور به بررسی عدالت جنسیتی پرداخته شود، می‌توان مشاهده کرد که در برنامه‌های اول و دوم توسعه توجهی به پیگیری و برنامه‌ریزی برای عدالت جنسیتی و حتی موضوع جنسیت نشده است؛ اما برنامه سوم توسعه، پیشرفت چشمگیری در برنامه‌ریزی جنسیتی در کشور محسوب می‌شود که توانمندسازی زنان و مشارکت آنان در سرنوشت جامعه را هدف‌گیری کرده و تا حدی به نقش‌آفرینی زنان در فرآیند توسعه توجه شده است و با رفع موانع قانونی و ساختاری، به‌دنبال بالا بردن سهم زنان در توسعه یافتگی کشور و افزایش کارایی آنان در رشد کشور است (۱۴). برنامه سوم همچنین بی‌طرفی جنسیتی را به‌طور آگاهانه لحاظ کرده است و بر توانمندسازی زنان تأکید دارد (۱۵). برنامه چهارم توسعه نشان داد که عزم برنامه‌ریزان برای کلیشه‌زدایی جنسیت از برنامه‌ها جدی است و دولت در پی حذف حداکثری تبعیض جنسیتی از سطح نهادهاست. برنامه چهارم توسعه توجه نسبتاً جدی و روشنی به حوزه آموزش زنان داشته و حتی به‌طور خاص آموزش عالی زنان و تحقق عدالت جنسیتی را به‌رسمیت شناخته است (۱۴). برنامه پنجم توسعه از لحاظ کمی کمترین مواد درباره زنان و عدالت جنسیتی را دارد و به مواد اجتماع‌محور و خانواده‌محور پرداخته و اهتمام آن بر مقوله زنان در قالب خانواده است (۱۶). در برنامه ششم توسعه، تعیین شاخص‌های عدالت جنسیتی در ماده ۱۰۱ پیش‌بینی شده است و در حال حاضر مهم‌ترین مسئله در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها است (۱۷). همان‌طور که مشاهده می‌شود، مبحث عدالت جنسیتی یکی از مفاهیم بسیار مهم در برنامه‌های کلان کشور است که باید به آن توجه شود و ابعاد و ارتباط آن با عوامل مختلف سازمانی مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

به‌نظر می‌رسد، هدایت مناسب سرمایه‌های اجتماعی سازمان در کنار توجه به بحث بهزیستی سازمان می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خود بیش از پیش یاری نماید. همان‌طور که اشاره شد، یکی از مفاهیم اصلی سلامت در سازمان‌ها، مفهوم بهزیستی سازمانی است. برای تمام افراد سلامت روانی، فیزیکی و اجتماعی، اجزای ضروری حیات هستند که کاملاً در هم آمیخته و به شدت به هم وابسته‌اند. با نفوذ رویکرد روان‌شناسی مثبت به دنیای سازمان‌ها، لوتانز و جنسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) بهزیستی سازمانی را به‌عنوان سازه‌ای که به‌طور مستقیم بر عملکرد و بهره‌وری شغلی یا سازمانی تأثیر می‌گذارد، این‌گونه تعریف کرده‌اند: کاربرد توانایی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار رشد یابند و به‌گونه‌ای کارآمد به‌کار گرفته شوند (۱۸). دانا و گریفین<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) بهزیستی سازمانی را در قالب عدم وجود تجارب منفی هم‌چون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کرده‌اند (۱۹). بهزیستی سازمانی در حوزه روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت از مباحث مهم و مورد توجه پژوهشگران است. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که بین متغیرهای فردی و بهزیستی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد (۲۰). سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت‌ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (۲۱).

با توجه به مطالب بیان شده به‌نظر می‌رسد، عملکرد سازمان و به تبع آن عملکرد اجتماعی مطلوب سازمان در گرو ارتباط متغیرهای بسیاری است. عدالت جنسیتی و بهزیستی سازمانی از جمله مفاهیمی هستند که می‌توانند اثرات و ارتباطات ویژه‌ای با عملکرد سازمان داشته باشند و لازم است که این روابط به نحو مطلوبی مورد بحث و بررسی قرار گیرند. با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی از جمله سازمان‌های مهم و کلیدی در بدنه جامعه هستند که سلامتی، موفقیت، سعادت و توسعه جوامع، ارتباط مستقیمی با این قبیل سازمان‌ها

1. Luthans and Jensen

2. Danna and Griffin



دارد، این پژوهش در نظر دارد که نقش عدالت جنسیتی را در بهبود عملکرد اجتماعی وزارت ورزش و جوانان با میانجی بهزیستی سازمانی مورد بررسی قرار دهد.

## روش‌شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی بود و به شکل پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود (۸۹۰ نفر) و توزیع پرسشنامه به صورت برخط در بهمن و اسفند ۱۴۰۰ انجام گرفت. در مجموع تعداد ۲۷۸ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. در تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری، حداقل حجم نمونه براساس متغیرهای پنهان تعیین می‌شود. در اینجا ۲۰ نمونه برای هر عامل (متغیر پنهان) لازم است. به طور کلی حداقل ۲۰۰ نمونه توصیه شده است (۲۲). روش نمونه‌گیری در این بخش، تصادفی ساده بود و همه افراد جامعه آماری از شانس مساوی برای انتخاب شدن برخوردار بودند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته عدالت جنسیتی شامل ۱۹ گویه (عدالت توزیعی از سوال ۱ تا ۵، عدالت رویه‌ای از سوال ۶ تا ۱۲ و عدالت مراوده‌ای از سوال ۱۳ تا ۱۹)، پرسشنامه بهزیستی سازمانی شامل ۸ گویه (کارکرد مثبت از سوال ۱ تا ۵ و شادی از سوال ۶ تا ۸) (واترمن، ۲۰۰۸) (۲۳) و عملکرد اجتماعی سازمان شامل ۱۷ گویه (اصول مسئولیت اجتماعی سازمان از سوال ۱ تا ۸، فرایندهای پاسخ‌گویی اجتماعی سازمان از سوال ۹ تا ۱۲ و نتایج رفتار سازمان از سوال ۱۳ تا ۱۷) (هادیان‌نسب، ۲۰۱۵) (۲۴) استفاده شد. پرسشنامه‌ها با مقیاس پنج ارزشی لیکرت سنجیده می‌شدند. در این پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شد؛ داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس<sup>۱</sup> نسخه ۲۴ و اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۲</sup> نسخه ۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی و جامعه‌شناسی بررسی و تأیید شد. جهت بررسی روایی سازه عدالت جنسیتی از تحلیل عاملی تأییدی و برای پایایی مقیاس تمامی پرسشنامه‌ها نیز از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی توسط نرم‌افزار Smart PLS<sub>3</sub> استفاده شد که در نتیجه ابزار گردآوری داده‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردار بود. آلفای کرونباخ عدالت جنسیتی ۰/۹۲۱، بهزیستی سازمانی ۰/۸۵۹ و عملکرد اجتماعی سازمان ۰/۸۳۹ بدست آمد.

## یافته‌ها

بیشترین افراد نمونه در دامنه سنی ۴۰-۳۱ (۳۴/۱۷ درصد) و کمترین تعداد آن‌ها در دامنه سنی ۵۱ سال به بالا (۱۵/۸۳ درصد) قرار داشتند؛ همچنین بیشترین افراد دارای جنسیت مرد (۶۹/۴۲ درصد)؛ بیشترین افراد متأهل (۸۹/۵۷ درصد) و افراد دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد، بیشترین تعداد (۴۲/۴۵ درصد) و افراد دارای تحصیلات دکتری کمترین تعداد (۶/۱۱ درصد) را داشتند؛ در مورد وضعیت استخدامی، بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان رسمی (۴۸/۲ درصد) بود و در نهایت از منظر سابقه کار بیشترین تعداد، افراد با سابقه کار ۱۰ تا ۲۰ سال (۵۰/۷۲ درصد) بودند.

برای بررسی چگونگی توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و نتایج نشان داد که تمام متغیرها و مؤلفه‌ها از لحاظ آماری دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند (جدول ۱).

1. SPSS  
2. Smart PLS

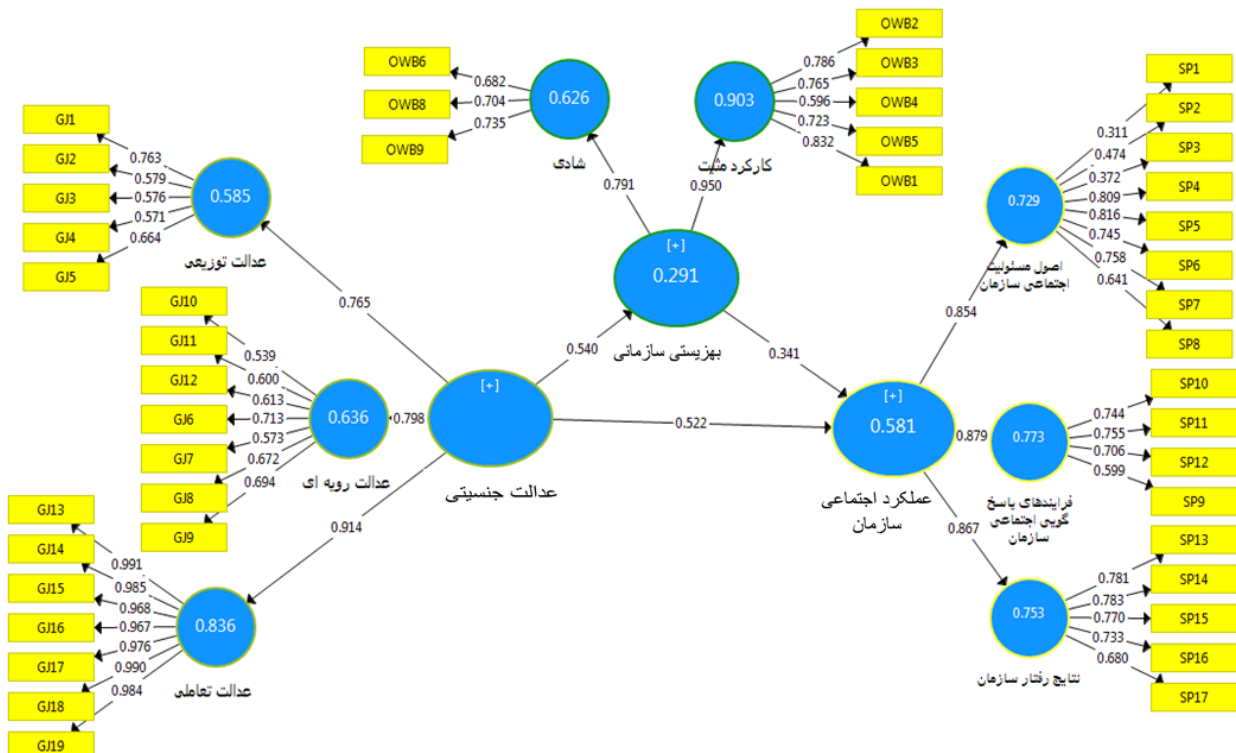


جدول ۱. جدول کولموگروف - اسمیرنوف

Table 1. Kolmogorov-Smirnov table

متغیرها	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری	نتیجه
عدالت جنسیتی	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	غیرنرمال
بهزیستی سازمانی	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱	غیرنرمال
عملکرد اجتماعی	۰/۱۴۸	۰/۰۰۱	غیرنرمال

با توجه به جدول ۱، غیرنرمال بودن تمام متغیرهای پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی برای مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تأیید ساختارهای تعریف شده (روایی سازه) در پرسشنامه عدالت جنسیتی مبنی بر اینکه آیا دسته بندی های تعریف شده کفایت لازم را دارند یا خیر، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در این پژوهش برای متغیر عدالت جنسیتی ۱۹ گویه در قالب ۳ مضمون اصلی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی شناسایی گردید. با توجه به ۱۹ گویه شناسایی شده، پرسشنامه اصلی پژوهش طراحی و بین جامعه آماری توزیع و جمع آوری گردید و نتایج با نرم افزار اسمارت پی ال اس تحلیل گردید. شکل ۱ مدل معادلات ساختاری همراه با ضرایب بارهای عاملی را نمایش می دهد.



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش (بارهای عاملی)

Figure 1. The tested research model (factor loadings)

با توجه به شکل شماره ۱، مشخص می شود که تمامی رابطه ها دال بر رابطه بین هر گویه با بعد و همچنین بین بعد و متغیر مورد تأیید است. از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار پژوهش استفاده شد که میزان آن برای متغیرهای عدالت جنسیتی ۰/۹۲۱، بهزیستی سازمانی ۰/۸۵۹ و عملکرد اجتماعی سازمان ۰/۸۳۹ به دست آمد. برای تمامی ابعاد نیز ضریب آلفا محاسبه شد. پایایی هر یک از ابعاد از ۰/۹۲۸ تا ۰/۷۱۲ متغیر بود که از میزان قابل قبول و مناسبی برخوردار بود. با توجه به نتایج حاصل، آزمون های اعتبارسنجی در ادامه آمده است.



## جدول ۲. نتایج مربوط به تحلیل‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

Table 2. Results related to validity and reliability analyzes of research variables

CR>AVE	روایی هم‌گرا		پایایی		متغیرهای مکنون
	میانگین واریانس استخراجی	پایایی مرکب (CR)	Rho	آلفای کرونباخ	
✓	۰/۵۱۵	۰/۸۳۸	۰/۷۱۳	۰/۷۷۹	عدالت توزیعی
✓	۰/۵۳۸	۰/۹۰۳	۰/۷۵۴	۰/۸۸۲	عدالت رویه‌ای
✓	۰/۶۱۶	۰/۸۸۹	۰/۹۹۳	۰/۸۴۴	عدالت تعاملی
✓	۰/۶۲۸	۰/۸۲۳	۰/۸۰۵	۰/۷۲۱	کارکرد مثبت
✓	۰/۵۱۶	۰/۹۳۴	۰/۷۲۴	۰/۹۲۸	شادی
✓	۰/۵۰۸	۰/۸۱۲	۰/۸۳۲	۰/۷۱۲	اصول مسئولیت اجتماعی سازمان
✓	۰/۵۲۵	۰/۹۳۴	۰/۷۰۹	۰/۹۲۱	فرایندهای پاسخ‌گویی اجتماعی سازمان
✓	۰/۵۳۱	۰/۸۲۲	۰/۸۰۸	۰/۷۴۷	نتایج رفتار سازمان

بررسی جدول ۲ نشان می‌دهد که شاخص‌های مورد نظر در پژوهش حاضر از اعتبار بالایی برخوردار هستند، بدین صورت که آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، شاخص Rho بالاتر از ۰/۷، پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بیشتر از ۰/۵ می‌باشد. در ادامه به بررسی روایی واگرا (تشخیصی) مدل اندازه‌گیری پرداخته شد. همان‌گونه که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، جذر میانگین واریانس استخراج شده (که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار دارند) هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است که بیانگر روایی مناسب مدل اندازه‌گیری مورد بررسی است.

## جدول ۳. نتایج آزمون روایی واگرا (تشخیصی)

Table 3. Results of the divergent (diagnostic) validity test

ابعاد	عدالت جنسیتی	بهبذیستی سازمانی	عملکرد اجتماعی
عدالت جنسیتی	۰/۸۵۶		
بهبذیستی سازمانی	۰/۶۱۶	۰/۸۰۲	
عملکرد اجتماعی	۰/۶۲۷	۰/۵۵۶	۰/۸۹۵

با توجه به برآوردهای روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری اجازه ارزیابی مدل ساختاری را میسر می‌سازد.

## جدول ۴. مقادیر شاخص‌های برازش برای متغیرهای مدل پژوهش

Table 4. Values of fit indices for research model variables

متغیر	Q <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	SRMR
عدالت جنسیتی	۰/۳۸۹	-	
بهبذیستی سازمانی	۰/۴۱۶	۰/۲۹۱	۰/۰۹۵
عملکرد اجتماعی	۰/۴۳۱	۰/۵۸۱	

با توجه به اطلاعات جدول ۴، مقادیر به‌دست آمده برای شاخص Q<sup>2</sup> و مقادیر R<sup>2</sup> در محدوده متوسط تا قوی قرار دارد و مقدار SRMR نیز کمتر از ۰/۱ است که نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل آزمون شده است.

## جدول ۵. نتایج مربوط به هر یک از فرضیه‌های پژوهش

Table 5. Results related to each of the research hypotheses

مسیر	ضریب تأثیر	آماره تی	سطح معناداری	فرضیه
عدالت جنسیتی <---> بهزیستی سازمانی	۰/۵۳۹	۱۱/۴۵۱	۰/۰۰۱	تأیید شد
عدالت جنسیتی <---> عملکرد اجتماعی	۰/۵۲۲	۱۱/۲۸۹	۰/۰۰۱	تأیید شد
بهزیستی سازمانی <---> عملکرد اجتماعی	۰/۳۴۱	۸/۶۳۷	۰/۰۰۱	تأیید شد
عدالت جنسیتی <---> بهزیستی سازمانی <---> عملکرد اجتماعی	۰/۱۸۴	۶/۳۴۹	۰/۰۰۱	تأیید شد

در جدول ۵، ضریب تأثیر، آماره تی و سطح معناداری برای فرضیه‌های پژوهش، تشریح شده است. ارزیابی اثرات مستقیم متغیرها طبق جدول ۵ نشان می‌دهند که بین متغیرهای عدالت جنسیتی، بهزیستی سازمانی و عملکرد اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار وجود دارد؛ همچنین، در مورد ارزیابی اثر غیرمستقیم متغیرها باید گفت که در سطح ۹۹ درصد، تأثیر میانجی بهزیستی سازمانی بین عدالت جنسیتی و عملکرد اجتماعی معنادار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

ضریب مسیر عدالت جنسیتی بر بهزیستی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران برابر با ۰/۵۳۹ می‌باشد که مقداری مثبت داشت و همچنین مقدار آماره تی برابر با ۱۱/۴۵۱ است، بنابراین با اطمینان نود و نه درصد می‌توان گفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدالت جنسیتی بر بهزیستی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران تأیید می‌شود و می‌توان گفت عدالت جنسیتی در بهزیستی سازمانی وزارت ورزش و جوانان نقش مثبت و معناداری دارد؛ که این نتیجه از پژوهش با پژوهش‌های فرحبخش و همکاران (۲۰۱۷) و نوری‌ثمرین و همکاران (۲۰۲۰) هم‌راستا بود (۲۵، ۲۶). به طوری که نوری‌ثمرین و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که اوباش‌گری در محیط کار و بی‌عدالتی رویه‌ای ضرایب مسیر معناداری با بهزیستی سازمانی و سکوت سازمانی داشتند. علاوه بر این، ضرایب مسیر غیرمستقیم اوباش‌گری در محیط کار و بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده با بهزیستی سازمانی از طریق سکوت سازمانی نیز معنادار بود (۲۶). بهزیستی در کار، شامل داشتن هیجانات و خلقیات مثبت و رضایت فرد از کار، نبود خلقیات منفی و احساس موفق بودن در کار است. احساس بهزیستی در کار از جهاتی دارای اهمیت است که شامل شادکامی در کار، تأمین سلامت جسمانی و روانی در کار است (۲۷). افرادی که احساس بهزیستی خوبی در کار خود دارند، هیجانات و شادکامی زیادی را تجربه می‌کنند و از اتفاقات به وجود آمده پیرامون خود، احساس خوشایندی دارند و ارزیابی مثبتی از آن دارند. به لحاظ نظری، رابطه بین ابعاد عدالت با بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان از طریق مفهوم "باورهای هنجاری فرد" تبیین نمود؛ هر یک از کارکنان با مجموعه‌ای از باورهای هنجاری معطوف به ارزش‌ها (باور به عدالت) به محیط کار وارد می‌شوند. زمانی که تصمیمات سازمان از نظر کارکنان ناعادلانه ارزیابی شوند، به دلیل تهدید هنجارها و ارزش‌های شخصی، هیجانات منفی در آن‌ها پدید می‌آید. این هیجانات منفی، نظام روانی و جسمی افراد را به خطر انداخته و بهزیستی آن‌ها را کاهش می‌دهد (۲۸).

همچنین بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، ادراک عدالت بر اساس مقایسه داده‌ها و ستانده‌های بین فرد و سازمان قابل تفسیر است. هنگامی که افراد نتایج کار خود را در سازمان عادلانه ادراک کنند، سعی می‌کنند که با مشارکت در تصمیمات سازمان و ارائه نظرات و پیشنهادهای سازنده خود مزایای سازمان را جبران کنند. در همین رابطه محققان نتیجه گرفتند که ارتباطات مطلوب بین کارکنان و مدیران در سازمان سبب به اشتراک گذاشتن دیدگاه‌ها، افزایش رضایت شغلی، بهره‌وری و در نهایت بهزیستی کارکنان می‌شود (۲۶). موریسون و میکلین<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) معتقدند کارکنان در صورت ادراک بی‌عدالتی، تمایل کمتری برای بیان ایده‌ها، نظرات و مشارکت اجتماعی دارند. این عدم ابراز و بیان نظرات علاوه بر ایجاد حس یأس و ناامیدی در دراز مدت سبب افزایش حس بی‌تفاوتی و سرانجام بروز

مشکلات روحی و افسردگی و فرسودگی شغلی می‌شود که تماماً باعث کاهش سطح بهزیستی سازمانی افراد سازمان می‌گردد (۲۹). در نهایت از آنجا که عدالت جنسیتی به عنوان تساوی در شرایط مساوی، تفاوت در شرایط متفاوت، دادن حق هر صاحب حقی و قرار گرفتن هر چیزی در جای خود است؛ لذا رعایت آن در وزارت ورزش و جوانان کشور ایران می‌تواند نقش موثری بر توسعه بهزیستی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. در همین رابطه خاتمی (۲۰۱۷) نشان داد که رابطه‌ای قوی بین کیفیت زندگی شغلی زنان و عدالت جنسیتی وجود دارد و بیشترین میزان اثر خالص متعلق به عدالت توزیعی است، یعنی با افزایش عدالت توزیعی، کیفیت زندگی شغلی افزایش می‌یابد (۳۰) که با نتایج این بخش از پژوهش همسو است و نشان می‌دهد که عدالت جنسیتی و ابعاد آن می‌تواند بر بهزیستی سازمانی و افزایش کیفیت زندگی و شاخص‌های آن تأثیر داشته باشد.

همچنین ضریب مسیر عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران برابر با ۰/۵۲۲ می‌باشد که مقداری مثبت داشت و همچنین مقدار آماره تی برابر با ۱۱/۲۸۹ است، بنابراین با اطمینان نود و نه درصد می‌توان گفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان تأیید می‌شود و می‌توان گفت، عدالت جنسیتی در عملکرد اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان نقش مثبت و معناداری دارد که این نتیجه از پژوهش با پژوهش‌های حمیدی و همکاران (۲۰۱۹)، شنبیدی و ارشدی (۲۰۱۶) و نیک‌پور (۲۰۱۶) هم‌راستا بود (۳۱، ۳۲، ۳۳). به طوری که حمیدی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند، براساس نتایج ضریب هم‌بستگی پیرسون، بین عدالت سازمانی و تمام ابعاد آن با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۱)؛ اگرچه عدالت رویه‌ای، بیش از سایر مؤلفه‌ها، قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. به نظر می‌رسد عدالت جنسیتی به دلیل رعایت تناسب زنان و مردان در دسترسی به همه امکانات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی سازمان و به دلیل اینکه هر دو جنسیت کارمند وزارت ورزش و جوانان از همه امکانات برخوردار خواهند شد، مشاهده خواهد شد که همه نیروهای سازمان در خصوص توسعه آن به کار گرفته می‌شود و در نهایت منتج به توسعه عملکرد اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران خواهد شد.

به دلیل اهمیت و تأثیرگذاری دو بعد عدالت سازمانی بر عملکرد اجتماعی، بهتر است مدیران به مساله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از گذشته اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت در هر سه بعد فراهم آورند و شرایطی را در سازمان به وجود آورند تا آموزش‌های لازم را برای سرپرستان و مدیران مستقیم کارکنان، در زمینه برخورد بهتر و شایسته‌تر با کارکنان فراهم آورند و سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پرداخت‌ها و جبران خدمت آنان بر اساس استانداردهای لازم انجام گیرد. کارکنان سرمایه اصلی یک سازمان هستند، بنابراین سازمان‌ها باید بیشترین توجه را بر تعهد و نگرش‌های آنان داشته باشند. سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن منابع مورد نیاز برای آموزش و مشارکت کارکنان در فعالیت‌هایی که مربوط به کار آن‌ها می‌باشد، بر ادراکات آن‌ها تأثیر بگذارند و تعهد آن‌ها را بالا ببرند. تأثیر مثبت تمرکز بر ادراکات کارکنان می‌تواند برای مدیران نتیجه‌گرا تشویق‌کننده باشد. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش حمیدی و همکاران (۲۰۱۹) که نشان دادند بین عدالت سازمانی و تمام ابعاد آن با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، هم‌راستا است (۳۱)، اگرچه که در این پژوهش عدالت رویه‌ای، بیش از سایر مؤلفه‌ها، قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را داشت که این می‌تواند به واسطه تفاوت ماهوی سازمان‌های ورزشی با سایر سازمان‌ها و یا تفاوت در جامعه آماری پژوهش بوده باشد که نتایج کمی متفاوت حاصل گردیده است. محمدی‌جو (۲۰۱۳) هم در پژوهش خود نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی می‌توانند از طریق ایجاد رویه مناسب منابع انسانی و تثبیت مشتریان داخلی (کارکنان)، عملکرد سازمان را بهبود بخشند که با نتایج این بخش از پژوهش هم‌سو است (۳۴). از طرفی ضریب مسیر بهزیستی سازمانی بر عملکرد اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران برابر با ۰/۳۴۱ می‌باشد که مقداری مثبت داشت و همچنین مقدار آماره تی ۸/۶۳۷ شده است، بنابراین با اطمینان نود و نه درصد می‌توان گفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار بوده است و می‌توان گفت، بهزیستی سازمانی در عملکرد اجتماعی وزارت ورزش و جوانان نقش

مثبت و معناداری دارد که این نتیجه از پژوهش با پژوهش‌های تاريس و شرورز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) و علی‌پور و همکاران (۲۰۱۷) هم‌راستا بود (۳۶، ۳۵). با توجه به رابطه بین بهزیستی سازمانی و عملکرد اجتماعی می‌توان نتیجه گرفت که شرایط محیط کار و ارتقاء شاخص‌های محیط کار می‌تواند منجر به بهبود بهزیستی سازمانی افراد شده و نادیده گرفتن استعدادها و توانایی‌ها و همچنین شرایط روحی و روانی افراد می‌تواند به تدریج بهزیستی سازمانی را به خطر انداخته و به تبع آن عملکرد اجتماعی شرکت را دچار چالش‌های جدی نماید؛ همچنین رعایت اصول ارتباط سازنده، باعث افزایش احساس ارتباط مثبت با دیگران می‌شود و منجر به افزایش سطح بهزیستی سازمانی می‌گردد. یافته‌ها بر اهمیت بهبود بهزیستی تأکید می‌کند: این امر نه تنها برای کارگران منفرد مهم است، بلکه ممکن است، پیامدهای مثبتی نیز برای سازمان‌ها و مشتریان آن‌ها داشته باشد. به نظر می‌رسد توسعه بهزیستی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان باعث توسعه و پرورش شخصی و همچنین خشنودی کارکنان می‌شود و در نتیجه به میزان بسیار زیاد عملکرد اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران ارتقاء می‌یابد. در همین رابطه تاريس و شرورز (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند، سازمان‌های شاد در واقع سازمان‌های سازنده‌ای هستند، اما تحقیقات نظریه‌ای و طولی بیشتری در مورد رابطه بین بهزیستی در سطح فردی و عملکرد سازمانی برای بهبود درک این روابط ضروری است (۳۵). یافته‌ها بر اهمیت بهبود بهزیستی تأکید می‌کند؛ این امر نه تنها برای کارگران منفرد مهم است، بلکه ممکن است پیامدهای مثبتی نیز برای سازمان‌ها و مشتریان آن‌ها داشته باشد.

در نهایت ضریب مسیر عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی با میانجی بهزیستی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان برابر با ۰/۱۸۴ می‌باشد که مقداری مثبت داشت و همچنین مقدار آماره تی برابر با ۶/۳۴۹ است؛ بنابراین با اطمینان نود و نه درصد می‌توانیم بگوییم که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است و وجود تأثیر معنادار و مثبت عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی با میانجی بهزیستی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران تأیید می‌شود و می‌توان گفت، عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی با میانجی بهزیستی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان نقش مثبت و معناداری دارد؛ این نتیجه از پژوهش با پژوهش نوری‌ثمرین و همکاران (۲۰۲۰) هم‌راستا بود (۲۶). به طوری که در صورت توجه به عدالت جنسیتی و ارتقاء بهزیستی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران شاهد توسعه عملکرد اجتماعی این سازمان خواهیم بود و این نشان از اهمیت متغیر بهزیستی سازمانی به عنوان متغیر میانجی و تسهیل‌گر بین عدالت جنسیتی و عملکرد اجتماعی است. همان‌طور که پیش از این هم بدان اشاره شد، ادراک افراد از عدالت جنسیتی در تمامی ابعاد آن منجر به افزایش بهزیستی سازمانی افراد در سازمان می‌گردد. این که افراد از نظر روحی-روانی در شرایط مطلوبی قرار داشته باشند و امور کاری و وظایف شغلی خود را با آرامش خاطر همراه با ارتباط مناسب با همکاران و مدیران انجام داده و حس نشاط و شادی را در کنار احساس برخورد منصفانه و عادلانه از لحاظ جنسیتی احساس کنند، احتمالاً این عوامل می‌توانند منجر به بازده و افزایش راندمان افراد و کارکنان در بخش عملکرد اجتماعی شرکت و سازمان شوند. به نظر می‌رسد، بهزیستی سازمانی رابطه بین دو متغیر عدالت جنسیتی و عملکرد اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند و یافته‌ها حاکی از آن است که در تأثیرگذاری عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی، بهزیستی سازمانی نقش تعدیل‌کننده را دارد، چرا که باعث شده اثر عدالت جنسیتی بر عملکرد اجتماعی را کاهش دهد.

## ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش شرکت آزمودنی‌ها جهت تکمیل پرسشنامه‌ها کاملاً اختیاری بود. به منظور حفظ حقوق آزمودنی‌ها، به آن‌ها در خصوص اطلاعات حاصل از تحلیل داده‌ها اطمینان داده شد که این اطلاعات محرمانه خواهد بود و غیرقابل شناسایی بودن افراد نیز تضمین گردید؛ همچنین اصول امانت‌داری علمی در خصوص منابع مورد استفاده رعایت گردید.

## حامی مالی

این پژوهش فاقد حامی مالی بوده و از منابع مالی هیچ سازمانی استفاده ننموده است.

## مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان این مقاله از مرحله اجرای پژوهش تا نگارش مقاله مشارکت فعال داشته‌اند.

## تعارض منافع

تعارض منافی در این پژوهش وجود نداشته است.

## تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمامی افرادی که در این پژوهش همکاری داشتند قدردانی می‌نمایند.

## منابع

- Perez-Cornejo C, de Quevedo-Puente E, Delgado-Garcia, J.B. The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation. *BRQ Business Research Quarterly*. 2021;23409444211007487.
- Weiss O, Norden G. Sport and the Economy. In *Introduction to the Sociology of Sport*. Brill. 2021;243-262.
- Miller DP. *The Relationship between Corporate Social Performance and Financial Performance [PhD]*. Walden University; 2016.
- Fischer TM, Sawczyn AA. The relationship between corporate social performance and corporate financial performance and the role of innovation: Evidence from German listed firms. *J Manag Control*. 2013;24(1):27–52.
- Gond JP, Crane A. Corporate social performance disoriented: Saving the lost paradigm? *Bus Soc*. 2010;49(4):677–703.
- Mahoney L, Roberts RW. Corporate social performance, financial performance and institutional ownership in Canadian firms. *Account Forum*. 2007;31(3):233–53.
- Pierick ET, Beekman V, Van der Weele CN, Meeusen MJ, De Graaff RPM. A framework for analysing corporate social performance; Beyond the Wood model. 2004;
- Igalens J, Gond JP. Measuring corporate social performance in France: A critical and empirical analysis of ARESE data. *J Bus Ethics*. 2005;56(2):131–48.
- Wood DJ. Social issues in management: Theory and research in corporate social performance. *J Manag*. 1991;(2):383–406.
- Neubaum DO, Zahra SA. Institutional ownership and corporate social performance: The moderating effects of investment horizon, activism, and coordination. *J Manag*. 2006;32(1):108–31.
- Tsai YH, Lin CP, Ma HC, Wang RT. Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Forecasting the job change of professionals in technology industry. *Technol Forecast Soc Change*. 2015;99:14–21.
- Manner MH. The impact of CEO characteristics on corporate social performance. *J Bus Ethics*. 2010;93(1):53–72.
- Azarbaijani M. Gender justice and women's employment. 2009;46(12):81–116. **[Persian]**.
- Abbas Zadeh S. A comparative study of five country development programs regarding the achievement of gender justice with an emphasis on the status of women's higher education in Iran and comparing it with the global situation. *Res J Women*. 2015;11(6):130–97. **[Persian]**.
- Zafaranchi LS. Women and family in four development programs. 2006;33(9):98–129. **[Persian]**.
- Safari Shali R. Analysis of the discourse of gender justice in the economic, social and cultural development bills and programs of the Islamic Republic of Iran. *Sociol Stud Former Soc Sci J*. 2015;2(22):211–37. **[Persian]**.



17. Bastani S, Khosravi Dehaghi K. Obstacles and challenges of policy based on gender justice. *Irans Soc Issues*. 2019;2(10):29–57. **[Persian]**.
18. Luthans F, Jensen SM. Hope: A new positive strength for human resource development. *Hum Resour Dev Rev*. 2002;1(3):304–22.
19. Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *J Manag*. 1999;25(3):357–84.
20. Araban S, Arshadi N, Nissi A, Beshlideh K. Designing and testing a model of some individual, occupational and organizational variables as antecedents of organizational well-being in the employees of the National Company of Southern Oil-bearing Regions. *J Psychol Achiev*. 2015;2(22):136–117. **[Persian]**.
21. Rezaeian A, Araban S. Examining the relationship between psychological capital and organizational well-being of Farhangian University students in Lorestan province. *The 7th National Conference of Modern Studies and Researches in the Field of Humanities, Management and Entrepreneurship in Iran*; 2020; Tehran. **[Persian]**.
22. Habibi A, Adanvar M. Structural equation modeling and factor analysis. ACECR Publication. 2017. **[Persian]**.
23. Waterman AS. Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *J Posit Psychol*. 2008;3(4):234–52.
24. Hadian Nasab A. Examining the effect of authentic leadership on the social performance of the organization with regard to the mediating role of organizational culture (case study: General Directorate of Ports and Maritime Affairs of Gilan Province). Gilan University; 2015. **[Persian]**.
25. Farah Bakhsh S, Mohammadi T. The relationship between transformational leadership style and organizational excellence in the second secondary schools of Khorramabad, emphasizing the role of organizational well-being. *Organ Cult Manag Sci J*. 2017;2(15):271–88. **[Persian]**.
26. Nouri Samrin S, Arshadi N, Hashemi SE, Noami AZ. The effect of perceived procedural injustice on organizational well-being. *Manag Stud Improv Transform*. 2020;98(29):113–38. **[Persian]**.
27. Demo G, Paschoal T. Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paid Ribeirão Preto*. 2016;26:35–43.
28. Elovainio M, Kivimäki M, Helkama K. Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):418.
29. Morrison EW, Milliken FJ. Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Acad Manage Rev*. 2000;25(4):706–25.
30. Khatami F. Measuring the relationship between gender justice and job quality of women working in Mashhad Water and Sewerage Company. Al-Zahra University; 2017. **[Persian]**.
31. Hamidi Y, Shatarabadi S, Soltanian A. Investigating the relationship between organizational justice, organizational performance and productivity in the health department of Kermanshah province. *Ergon Mag*. 2019;4(7):52–61. **[Persian]**.
32. Shanbadi F, Arshadi N. The effect of gender discrimination events on women's job performance: The moderating role of psychological toughness and resilience. *Soc Psychol Res*. 2016;23(6):21–33. **[Persian]**.
33. Nikpour M. Investigating the effect of organizational justice variable and psychological empowerment on organizational performance according to the mediating variable of organizational citizenship behavior. Islamic Azad University, Central Tehran branch; 2016. **[Persian]**.
34. Mohammadi Jou P. The effect of perceived organizational justice on improving the organization's performance through internal marketing strategy (a case study of all Saha company branches in Alborz province). Payam-Noor University of Alborz Province; 2013. **[Persian]**.
35. Taris TW, Schreurs PJ. Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. 2009;23(2):120–36.
36. Alipour P, Zahedi Mazandarani MJ, Maleki A, Javadi Yeganeh MR. Representing the discursive conflicts of gender justice in the development programs of the Islamic Republic of Iran. 2017;66(17):107–48. **[Persian]**.

