

Investigating the Strategic Role of the Seven Aspects of Organizational Justice in Promoting the Entrepreneurial Skills of Human Resources

Reza Dihim¹, Younos Vakil Alroaia^{2*}

1. Postdoctoral Scholar, Entrepreneurship and Commercialization Research Center, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.
2. Associate Prof. and Chairman, Entrepreneurship and Commercialization Research Center, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.

Received: 2022/08/13

Accepted: 2022/11/20

Abstract

Introduction: By increasing competition and expanding the development of human resources development strategies, the Ministry of Cooperation, Labour, and Social Welfare experts are working to maintain talented employees and raise entrepreneurial spirit among their employees to achieve the best performance in the implementation of justice as one of the basic human needs. This study aimed to investigate the strategic role of the seven organizational justice aspects in enhancing entrepreneurial expertise.

Materials and Methods: The method of implementing the present study is a descriptive - survey using a questionnaire. The research population consists of managers and experts of the ministry of cooperation, work, and social welfare as a number of 600. In this study, the sample size of managers and experts was measured by the Cochran formula and the number of 234 people were selected. Reliability and validity of tools were investigated using Cronbach's alpha coefficient, composite reliability, and confirmatory factor analysis, which had the reliability and validity required for instruments.

Results: Findings showed that the procedural, interactive, distributive, informational, linguistic, emotional, and observational dimensions of organizational justice enjoy a significant effect on promoting entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative, and personal maturity) of human resources.

Conclusion: The results suggest that entrepreneurship education is increasingly important in shaping society in emerging economies by empowering people to advance in their careers and lives.

***Corresponding Author:** Younos Vakil Alroaia

Address: Associate Prof. and Chairman, Entrepreneurship and Commercialization Research Center, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran

Tel: +98(23)33654008

E-mail: y.vakil@semnaniau.ac.ir

Keywords: Organizational justice, Entrepreneurial skills, Managers, Experts.

How to cite this article: Dihim R., Vakil Alroaia Y. Investigating the Strategic Role of the Seven Aspects of Organizational Justice in Promoting the Entrepreneurial Skills of Human Resources, Journal of Sabzevar University of Medical Sciences, 2023; 30(1):1-12.

Introduction

To survive in today's volatile and uncertain business environment, organizations must be able to adapt to the increasing complexity and rapid and increasing change. In such environments, organizations with high innovation capacity will be able to respond more quickly to environmental challenges and make better use of new products and market opportunities than non-innovative organizations. Improving the entrepreneurial performance of human resources and increasing productivity, to achieve maximum efficiency of human and material resources used and optimal achievement of organizational entrepreneurship goals, is one of the most important tasks of managers, which provides effective training to help this important. In providing effective training, some factors affect or increase the performance of managers. In Iran, considering that paying attention to people's livelihood is one of the most basic programs of the executive branch of the country and efforts have been made in the development plan and the vision document of equal opportunities, equal facilities and equal information of work and investment. Fair share should be provided to the people, so the share of the cooperative sector as one of the most popular sectors of the economy has increased and its responsibilities have become heavier. Given the above, the existence of human resources with entrepreneurial skills is very important. The main question of the present study is what is the strategic role of the seven aspects of organizational justice in promoting the entrepreneurial skills of human resources?

Methodology

Based on the philosophical basis of the study, the orientation and purpose of the research are practical as it seeks to study the mediating role of entrepreneurial orientation in relation between strategic management of human resources and employee performance. And its results can play an applied and valuable role in improving the performance of employees. The present study can be applied in terms of purpose and nature of research in the functional research category because the purpose of the applied research is to develop practical knowledge. The method of implementing the present study is descriptive - survey and the research design is correlation of type of structural equations. The population of this study consists of managers and experts of the

ministry of cooperation, work and social welfare of 600. In order to collect data in the main research and measure of the research variables, the questionnaire was used. The indices used in the study were subject to the judgment of several experts (professors of guidance and consultants), and finally the questionnaire was used as a data collection tool.

Tools of the study

Preparation of assessment tools is one of the important steps in conducting research, and it is important to observe the general principles of questionnaire design. The research tool in this project is designed as a questionnaire. In this questionnaire, an attempt has been made to seek the opinion of experts and specialists in this regard with the set criteria and indicators to determine the final indicators. Since relative scales were used in the design of the questions, the Likert spectrum was used and the coefficients 1, 2, 3, 4 and 5 were used for the options: strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree and strongly agree. It was considered and thus qualitative and non-parametric information were interpreted with quantitative and numerical values and is used as a criterion in the calculation. The Likert scale is used to determine the importance of each title of variables. AVE is used to evaluate the validity of convergence in Smart-PLS software. The value of this coefficient is from 0 to 1, values higher than 0.50 are accepted.

Results

Table 1 shows the indicators related to descriptive statistics for the study sample, including the mean and standard deviation for the studied variables in this study to evaluate the fit of the structural model of the research, several criteria are used, the first and most basic criterion being the significant coefficients of t or t -values. The most basic load criterion for measuring the relationship between variables in the model (structural part) is the significant numbers t . If the value of these numbers is more than $1/96$, it indicates the correctness of the relationship between the variables and thus confirms the hypotheses of the research at a confidence level of 0.95. Of course, it should be noted that the numbers only show the correctness of the relationship and the intensity of the relationship between the variables cannot be measured with it.

Table 1. Descriptive indicators of research variables

Variables	Number of samples	Average	Standard deviation
Procedural	234	3/63	0/84
Communication	234	3/92	0/89
Distributive	234	4/11	0/92
Informational	234	3/66	0/94
Linguistic	234	3/52	0/79
Emotional	234	4/12	1/25
Observational	234	3/47	0/87
Technical	234	3/58	0/92
Managerial	234	3/54	0/82
Innovative	234	3/96	0/89
Personal maturity	234	4/02	0/91

After determining the validity of the measurement tools and identifying the relationship between the variables, the next step is to enter the discussion of path analysis. Correlation coefficient has been used to identify the relationship between the variables in the model. Findings obtained from the correlation coefficient between the research variables are listed in Table (2). Findings show that the correlation coefficient between the variables of procedural, interactive, distributive, informational, linguistic, emotional and

observational dimensions of organizational justice by improving entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources in The level of $p < 0.01$ is significant. To predict organizational justice, the proposed conceptual model was examined through the structural equation modeling method and according to the research hypotheses, they were mentioned. The partial least squares method was used to estimate the model.

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Procedural	1										
Communicatio	0/32**	1									
Distributive	0/31**	0/35**	1								
Informational	0/36**	0/32**	0/37**	1							
Observational	0/40**	0/35**	0/33**	0/32**	1						
Emotional	0/34**	0/32**	0/40**	0/35**	0/36**	1					
Observational	0/36**	0/41**	0/34**	0/32**	0/31**	0/30**	1				
Technical	0/38**	0/32**	0/41**	0/30**	0/37**	0/32**	0/35**	1			
Managerial	0/32**	0/29**	0/35**	0/32**	0/36**	0/33**	0/37**	0/41**	1		
innovative	0/31**	0/38**	0/40**	0/36**	0/39**	0/34**	0/37**	0/32**	0/34*	1	
Personal maturity	0/32**	0/36**	0/39**	0/32**	0/38**	0/39**	0/37**	0/38**	0/30*	0/28**	1

Discussion

The purpose of this study was to investigate the strategic role of the seven aspects of organizational justice in promoting entrepreneurial skills of human resources. Findings showed that the procedural dimension of organizational justice has a significant effect on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources. The results of the structural equation model showed that the coefficient of direct effect of the organizational dimension of organizational justice improving the entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources shows the impact of variables. Considering that the value level of the test is equal to 0.001 and since it is less than 0.01, it can be concluded that with a 99% confidence level, the procedural dimension of organizational justice on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and Personal maturity) Human resources have a significant impact. The interaction dimension of organizational justice has a significant effect on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources.

Conclusion

The results of the structural equation model showed that the coefficient of direct effect of organizational justice interaction dimension on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources shows the effect of variables. Considering that the value level of the test is equal to 0.001 and it can be said that the dimension of

organizational justice interactions has a significant effect on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources. Also, the distributive dimension of organizational justice has a significant effect on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources. The results of the structural equation model showed that the coefficient of direct effect of the distributive dimension of organizational justice on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources shows the effect of variables. The information dimension of organizational justice has a significant effect on the promotion of entrepreneurial skills (technical, managerial, innovative and personal maturity) of human resources. Findings suggest that in emerging economies, entrepreneurship education is increasingly important in shaping society by empowering people to advance in their careers and lives. According to the findings of the present study and the challenges and obstacles in the privatization model in the health system, some solutions are proposed.

Acknowledgment

The authors of the article express their gratitude to the managers and experts of the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare who participated in this research.

Conflict of Interest : Hereby, authors of this article declare and clarify that, there is no conflict of interest regarding the present study.

بررسی نقش استراتژیک وجوه هفت گانه عدالت سازمانی در ارتقای مهارت‌های کارآفرینی نیروی انسانی

رضا دیهیم^۱، یونس وکیل‌الرعا^{۲*}

۱. پژوهشگر دوره پسادکتری مدیریت دولتی، مرکز تحقیقات کارآفرینی، ایده‌پردازی و تجاری‌سازی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت، مرکز تحقیقات کارآفرینی، ایده‌پردازی و تجاری‌سازی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: کارآفرینی در فرایند توسعه اقتصادی و اجتماعی، مسئله مهمی است و به همین دلیل کشورهای مختلف جهان توجه خاصی به آن دارند و ارتقای مهارت‌های کارآفرینی را در اولویت‌های برنامه‌های توسعه خود قرار داده‌اند. هدف این پژوهش بررسی نقش استراتژیک وجوه هفت گانه عدالت سازمانی در ارتقای مهارت‌های کارآفرینی نیروی انسانی بوده است.

مواد و روش‌ها: روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی با استفاده از ابزار پرسش‌نامه است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارشناسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تعداد ۶۰۰ نفر است. در این پژوهش برای انتخاب حجم نمونه مدیران و کارشناسان از فرمول کوکران استفاده شده است و تعداد ۲۳۴ نفر براساس فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته عدالت سازمانی و پرسش‌نامه کارآفرینی اسمیت و همکاران (۲۰۰۸) بود. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که نتایج به دست آمده نشان از پایایی و روایی مورد قبول برای ابزارها داشت.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که ابعاد رویه‌ای، مرادده‌ای، توزیعی، اطلاعاتی، زبان‌شناختی، احساسی و مشاهده‌ای عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی تأثیر معنی‌دار دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از این است که در اقتصادهای در حال ظهور، آموزش و پرورش کارآفرینی، در شکل دادن به جامعه از طریق توانمند ساختن افراد برای پیشرفت در حرفه‌ها و زندگی خود، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت دارد.

* نویسنده مسئول: یونس وکیل‌الرعا
نشانی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران
تلفن: +۹۸ ۳۳۶۵۴۰۰۸ (۲۳)
رایانامه: y.vakil@semnaniau.ac.ir
شناسه ORCID: 0000-0003-3249-6509
شناسه ORCID نویسنده اول: 0000-0001-7558-8556

کلیدواژه‌ها:

عدالت سازمانی، مهارت‌های کارآفرینی، مدیران، کارشناسان.

۱. مقدمه

نوآوری، منشأ تحول سیستم در راستای رشد و کمال است. سیستمی به کمال می‌رسد که در آن نوآوری، اصلاح و تجدید حیات به‌طور مستمر رخ دهد. سیستم و جامعه نوآور به‌طور دائم خود را با استعداد‌های جوان و افکار جدید تازه می‌کند. سازمان در این زمینه خود را به فنون، روش‌ها و افکار، ابزار جدید و پیشرفته مجهز می‌سازد، در جریان آخرین پیشرفت‌ها و دانش‌ها قرار می‌گیرد و با به‌کار بستن آنها به‌طور دائم در راستای بهینه‌سازی حرکت می‌کند. در این صورت، حرکت

برای بقا در محیط‌های متغیر و نامطمئن کسب‌وکار امروزی، سازمان‌ها باید قادر باشند خود را با پیچیدگی فزاینده و تغییرات سریع و روزافزون وفق دهند. در چنین فضاهایی، سازمان‌هایی با ظرفیت نوآوری بالا، قادر خواهند بود به معضلات محیطی سریع‌تر پاسخ دهند و از تولیدات جدید و فرصت‌های بازار، بهتر از سازمان‌های غیرنوآور استفاده کنند.

سازمان به‌سوی کمال تضمین می‌شود [۱]. اگر برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان، کارآفرین باشند، فرصت‌های اقتصادی را بهتر درک می‌کنند و قادرند از منابع موجود در مسیر نوآوری استفاده بیشتری کنند و در نتیجه سریع رشد کنند و در صحنه رقابت باقی بمانند. در حقیقت کارآفرینی هم می‌تواند در هنگام آغاز فعالیت اقتصادی یک یا گروهی از افراد اتفاق افتد و هم درون یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد [۲]. اجرای عدالت یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ بستری مناسب برای توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری، نظریات مربوط به عدالت تکامل یافته و دامنه آن از ادیان و فلسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است [۳]. عدالت سازمانی شامل هفت حیطه: رویه‌ای، مرادده‌ای، توزیعی، اطلاعاتی، زبان‌شناختی، احساسی، مشاهده‌ای می‌باشد. نظریه‌پردازان علوم شناختی، رفتار را تابعی از باورها، انتظارات و ارزش‌ها و سایر ادراکات ذهنی انسان می‌دانند؛ به بیان دیگر رفتار، نتیجه انتخاب آگاهانه و منطقی انسان است. نظریه برابری یکی از نظریه‌های شناختی انگیزش کاری به‌شمار می‌آید و بر این پیش‌فرض استوار است که شناخت‌های کارکنان، رمز درک انگیزش آنان است. در نظریه برابری، فرد، ارزیابی خود را از این‌که آیا پاداش سازمان برای جبران آورده‌هایش کافی است یا خیر با مقایسه کارفرمای خود با سایر کارفرماها صورت می‌دهد. برخی از صاحب‌نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نامیده‌اند زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد [۴]. تحقیقات نشان داده است که مؤلفه‌های عدالت، نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند [۵]. تحقیقات نشان داده‌اند که رفتار عادلانه سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و آنها چطور به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. ابعاد عدالت سازمانی باعث

شکلی‌گیری ادراک کلی از عدالت در سازمان می‌شوند. این ادراک حاصل ارزیابی کلی فرد از تجربه شخصی خود از عدالت در سازمان است [۶]. ادراک کلی از عدالت در سازمان خود نیز یک پیش‌بینی‌کننده قوی کارآفرینی منابع انسانی است. کارآفرینی بخش اساسی از یک اقتصاد و جامعه محسوب می‌شود و منبعی مهم برای توسعه اقتصادی کشورها می‌باشد. از آنجایی که کارآفرینی، ارزش‌های اجتماعی و شخصی را به دنبال دارد، توجه سیاستمداران و نیز محققان حوزه‌ها و رشته‌های مختلف را به خود معطوف ساخته است. شین و ونکاتارامان^۱ بیان می‌کنند که اینکه چرا، چه زمانی و چه وقت برخی از افراد به‌خوبی می‌توانند فرصت‌های کسب درآمد را شناسایی و آن را راه‌اندازی کنند و متعاقباً تصمیمات صحیح را در فرایند کارآفرینانه اتخاذ نمایند به سه فعالیت عمده برمی‌گردد: کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کسب‌وکار. کارآفرینی موضوعی است که از اواخر قرن بیستم مورد توجه محافل آموزشی کشورهای جهان قرار گرفته است. اکنون در عرصه جهلنی، افراد خلاق و مبتکر به‌عنوان کارآفرینان، منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های گوناگون صنعتی، تربیتی، خدماتی و غیره شده‌اند [۷]. شرط بقا در دنیای پرشتاب کنونی، استفاده از همه منابع موجود در حیطه کارآفرینی و فراهم ساختن بستری است که امکان بروز و ظهور ابتکارات و تدابیر خلاقانه و فعالیت‌های کارآفرینانه را فراهم سازد. بهبود ارتقای عملکرد کارآفرینی نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری، به‌منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به‌کار گرفته‌شده و دستیابی بهینه به اهداف کارآفرینی سازمانی، از جمله مهم‌ترین وظایف مدیران است که ارائه آموزش‌های اثربخش به این مهم یاری می‌رساند. در ارائه آموزش‌های اثربخش، شرایط و عواملی وجود دارد که بر افزایش عملکرد مدیران تأثیرگذار است. سازمان‌ها از ارکان مهمی از قبیل ساختار، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل شده‌اند که به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران نیروی انسانی مهم‌ترین رکن در این بین است زیرا کارایی سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفتی و ستادی است. از آنجایی که درصد بالایی از منابع و سرمایه‌های سازمان‌ها را منابع انسانی تشکیل می‌دهد؛ تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است، به‌عبارتی دیگر با وجود تغییرات مکرر در جهان بی‌ثبات امروز، داشتن یک نیروی کار توانمند و آموزش‌دیده برای رشد و کامیابی هر سازمان حیاتی است [۸].

۵ تا ۹)، مهارت‌های کارآفرینی (سؤالات ۱۰ تا ۱۲) و مهارت-های بلوغ شخصی (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) همراه با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد)، با سؤالاتی مانند: (عملیاتی: مهارت‌های لازم برای تولید کالاها و خدمات؛ اداری: روابط کارکنان، روابط با هیئت مشورتی، یادگیری، حل مسئله) مهارت‌های کارآفرینی را می‌سنجد. امرائی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود، روایی و پایایی پرسش‌نامه را تأیید کردند [۹]. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های مهارت‌های فنی (۰/۸۷)، مهارت‌های مدیریتی (۰/۷۹)، مهارت‌های کارآفرینی (۰/۹۳) و مهارت‌های بلوغ شخصی (۰/۸۴) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود. همچنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی همگرا استفاده شد و میزان میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ به ترتیب برای مؤلفه‌های مهارت‌های فنی (۰/۶۶)، مهارت‌های مدیریتی (۰/۶۰)، مهارت-های نوآورانه (۰/۶۱) و مهارت‌های بلوغ شخصی (۰/۵۹) به دست آمد که روایی پرسش‌نامه را تأیید کرد.

۲.۲. پرسش‌نامه وجوه هفت‌گانه عدالت

برای جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری عدالت سازمانی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته عدالت سازمانی استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ گویه و هفت مؤلفه عدالت رویه‌ای (سؤالات ۱ تا ۵)، عدالت مرادده‌ای (سؤالات ۶ تا ۱۰)، عدالت توزیعی (سؤالات ۱۱ تا ۱۹)، عدالت اطلاعاتی (سؤالات ۲۰ تا ۲۳)، عدالت زبان‌شناختی (سؤالات ۲۴ تا ۲۷)، عدالت احساسی (سؤالات ۲۸ تا ۳۱) و عدالت مشاهده‌ای (سؤالات ۳۲ تا ۳۵) همراه با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های عدالت رویه‌ای (سؤالات ۰/۸۲)، عدالت مرادده‌ای (۰/۷۹)، عدالت توزیعی (۰/۸۹)، عدالت اطلاعاتی (۰/۸۰)، عدالت زبان‌شناختی (۰/۸۳)، عدالت احساسی (۰/۸۲) و عدالت مشاهده‌ای (۰/۷۹) به دست آمد که نشان از پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود. همچنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی همگرا استفاده شد و میزان میانگین واریانس استخراج‌شده^۲ به ترتیب برای عدالت رویه‌ای (سؤالات ۰/۶۱)، عدالت مرادده‌ای (۰/۶۲)، عدالت توزیعی (۰/۶۶)، عدالت اطلاعاتی (۰/۵۹)، عدالت زبان‌شناختی (۰/۶۰)، عدالت احساسی (۰/۶۳) و عدالت مشاهده‌ای (۰/۵۹) به دست آمد که روایی پرسش‌نامه را تأیید کرد.

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مور استفاده برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن

با توجه به الزام وجود عدالت سازمانی و همچنین اهمیت مهارت کارآفرینی در سازمان‌ها و همچنین نبود شناخت کافی از وضعیت موجود مهارت‌های کارآفرینی و عدالت سازمانی در کارمندان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کمبود پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، موضوع مورد نظر به عنوان یک معضل در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قلمداد شده است؛ تحقیق حاضر درصدد آن است که دریابد آیا وجوه هفت‌گانه عدالت سازمانی بر مهارت‌های کارآفرینانه کارکنان تأثیر دارد؟

۲. مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف و ماهیت تحقیق، در رده تحقیقات کاربردی است. روش اجرای پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی و طرح پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، شامل مدیران و کارشناسان ساختمان مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به تعداد ۶۰۰ نفر بود که براساس فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بررسی شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در بخش اصلی تحقیق و سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسش‌نامه استفاده شده است که به صورت خوداظهاری توسط مدیران و کارشناسان تکمیل گردید. شاخص‌های مورد سنجش در پژوهش که از طریق مرور مقالات مشابه به دست آمد، پیش از آنکه در قالب پرسش‌نامه به نظرسنجی گذاشته شود، در معرض قضاوت چند تن از خبرگان و کارشناسان قرار گرفت (استادان راهنما و مشاور) و نهایتاً از پرسش‌نامه مورد توافق به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل دو بخش است: بخش اول در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و بخش دوم پرسش‌نامه به بررسی متغیرهای تحقیق پرداخته است که در تعداد سؤالات پرسش‌نامه، شماره سؤالات و منبع‌های آنان مشخص شده است. مصوبه اخلاق پژوهش با شناسه IR.IAU.S.REC.1400.005 از کمیته اخلاق دانشگاه دانشگاه آزاد اسلامی- واحد سبزوار اخذ گردیده است.

۱.۲. پرسش‌نامه مهارت‌های کارآفرینی اسمیت و همکاران

پرسش‌نامه مهارت‌های کارآفرینی را اسمیت و همکاران (۲۰۰۸) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ گویه و چهار مؤلفه مهارت‌های فنی (سؤالات ۱ تا ۴)، مهارت‌های مدیریتی (سؤالات

² (AVE) average variance extracted

¹ (AVE) average variance extracted

از روش‌های آماری پارامتری یا ناپارامتری مناسب برای آزمودن فرضیه‌ها استفاده شد.

داده‌های مربوط به فرضیات از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف پرداخته شد و سپس با استفاده از نتایج این آزمون،

جدول ۱. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر	مقدار آزمون	Sig (سطح معناداری)
رویه‌ای	۱/۶۵۷	۰/۰۰۱
مراوده‌ای	۳/۵۶۸	۰/۰۰۱
توزیعی	۴/۶۵۷	۰/۰۰۱
اطلاعاتی	۲/۲۶۹	۰/۰۰۱
زبان‌شناختی	۳/۳۵۴	۰/۰۰۱
احساسی	۲/۵۴۷	۰/۰۰۱
مشاهده‌ای	۱/۳۲۶	۰/۰۰۱
فنی	۲/۵۴۷	۰/۰۰۱
مدیریتی	۱/۲۳۵	۰/۰۰۱
نوآورانه	۲/۴۷۳	۰/۰۰۱
بلوغ شخصی	۱/۶۵۸	۰/۰۰۱

متغیرهای حاضر در مدل از ضریب همبستگی استفاده شده است. یافته‌های به‌دست‌آمده از ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ درج گردیده است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین متغیرهای ابعاد رویه‌ای، مراوده‌ای، توزیعی، اطلاعاتی، زبان‌شناختی، احساسی و مشاهده‌ای عدالت‌سازمانی با ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی در سطح $p < 0.01$ معنادار است.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع‌آوری‌شده برای متغیرهای تحقیق، غیرنرمال هستند. با توجه به اینکه داده‌های تحقیق حاضر غیرنرمال هستند برای بررسی مدل تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی PLS که اولین بار چیلد^۱ در سال ۱۹۷۵ معرفی کرد، استفاده شده است. پس از تعیین روایی ابزارهای اندازه‌گیری و شناسایی رابطه بین متغیرها، قدم بعدی برای ورود به بحث تحلیل مسیر می‌باشد. برای شناسایی رابطه بین

جدول ۲. ماتریس همبستگی سازه‌های پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱- رویه‌ای	۱										
۲- مراوده‌ای	۰/۳۲**	۱									
۳- توزیعی	۰/۳۱**	۰/۳۵**	۱								
۴- اطلاعاتی	۰/۳۶**	۰/۳۲**	۰/۳۷**	۱							
۵- زبان‌شناختی	۰/۴۰**	۰/۳۵**	۰/۳۳**	۰/۳۲**	۱						
۶- احساسی	۰/۳۴**	۰/۳۲**	۰/۴۰**	۰/۳۵**	۰/۳۶**	۱					
۷- مشاهده‌ای	۰/۳۶**	۰/۴۱**	۰/۳۴**	۰/۳۲**	۰/۳۱**	۰/۳۰**	۱				
۸- فنی	۰/۳۸**	۰/۳۲**	۰/۴۱**	۰/۳۰**	۰/۳۷**	۰/۳۲**	۰/۳۵**	۱			
۹- مدیریتی	۰/۳۲**	۰/۲۹**	۰/۳۵**	۰/۳۲**	۰/۳۶**	۰/۳۳**	۰/۳۷**	۰/۴۱**	۱		
۱۰- نوآورانه	۰/۳۱**	۰/۲۸**	۰/۴۰**	۰/۳۶**	۰/۳۹**	۰/۳۴**	۰/۳۷**	۰/۳۲**	۰/۳۴**	۱	
۱۱- بلوغ شخصی	۰/۳۲**	۰/۳۶**	۰/۳۹**	۰/۳۲**	۰/۳۸**	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۰/۳۸**	۰/۳۰**	۰/۲۸**	۱

$p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *

۳. یافته‌های پژوهش

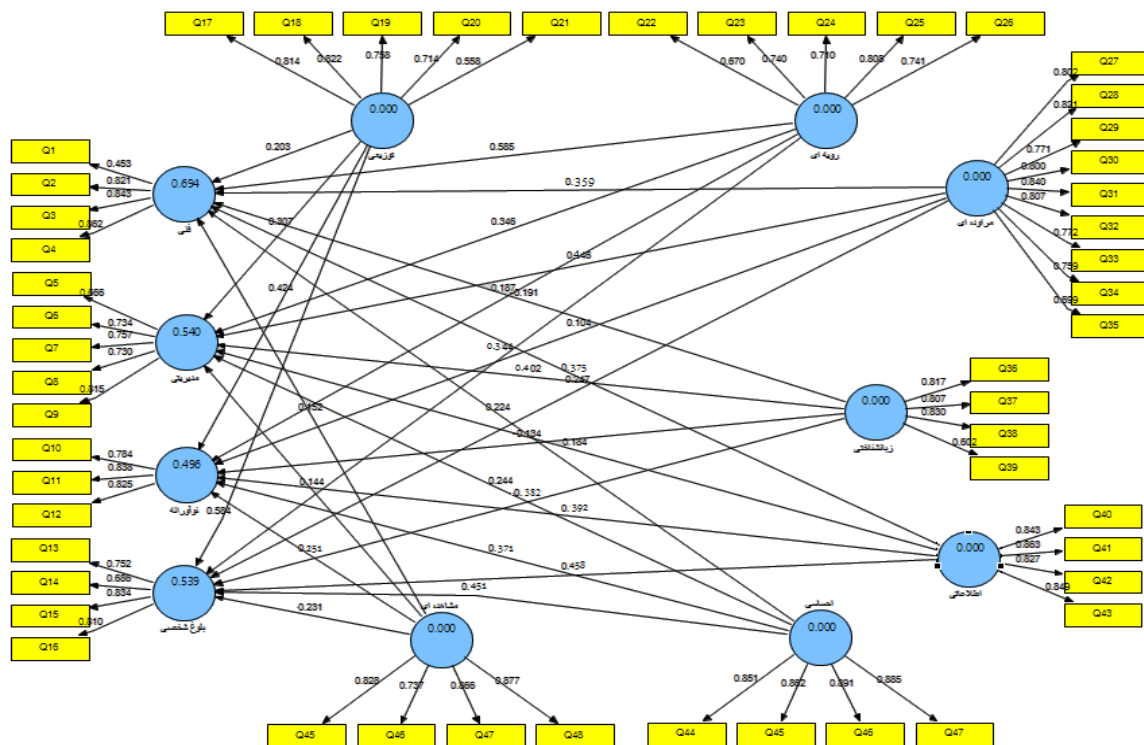
موردبررسی در این پژوهش آورده شده است.

در جدول ۳ شاخص‌های مربوط به آمار توصیفی برای نمونه موردبررسی شامل میانگین و انحراف استاندارد برای متغیرهای

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد
رویه‌ای	۲۳۴	۳/۶۳	۰/۸۴
مراوده‌ای	۲۳۴	۳/۹۲	۰/۸۹
توزیعی	۲۳۴	۴/۱۱	۰/۹۲
اطلاعاتی	۲۳۴	۳/۶۶	۰/۹۴
زبان‌شناختی	۲۳۴	۳/۵۲	۰/۷۹
احساسی	۲۳۴	۴/۱۲	۱/۲۵
مشاهده‌ای	۲۳۴	۳/۴۷	۰/۸۷
فنی	۲۳۴	۳/۵۸	۰/۹۲
مدیریتی	۲۳۴	۳/۵۴	۰/۸۲
نوآورانه	۲۳۴	۳/۹۶	۰/۸۹
بلوغ شخصی	۲۳۴	۴/۰۲	۰/۹۱

۱.۳. الگوی معادلات ساختاری



شکل ۱. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیبر	مقادیر معناداری	نتیجه
بعد رویه‌ای عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۹۱	۰/۰۱	تایید
بعد مراوده‌ای عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۵۲	۰/۰۱	تایید
بعد توزیعی عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۲۷	۰/۰۱	تایید
بعد اطلاعاتی عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۵۹	۰/۰۱	تایید
بعد زبان‌شناختی عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۴۱	۰/۰۱	تایید
بعد احساسی عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۲۹	۰/۰۱	تایید
بعد مشاهده‌ای عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی	۰/۳۴۹	۰/۰۱	تایید

در نمودار ۱ ضرایب استاندارد برای مسیرهای پژوهش گزارش شده است. ضرایب مسیبر در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. همچنین در جدول ۴ برآورد ضرایب و واریانس تبیین‌شده متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

در نمودار ۱ ضرایب استاندارد برای مسیرهای پژوهش گزارش شده است. ضرایب مسیبر در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. همچنین

جدول ۵. خلاصه نتایج مدل ساختاری تحقیق

مسیر	تأثیرگذاری مسیبر	سطح معناداری
بعد رویه‌ای عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱
بعد مراوده‌ای عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱
بعد توزیعی عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱
بعد اطلاعاتی عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱
بعد زبان‌شناختی عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱
بعد احساسی عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱
بعد مشاهده‌ای عدالت سازمانی ← ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی	مثبت	۰/۰۱

نوآورانه و بلوغ شخصی) منابع انسانی تأثیر معنی‌دار دارد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

سازمانی در ارتقای مهارت‌های کارآفرینی نیروی انسانی بوده است.

مطابق با جدول ۴ یافته‌های تحقیق نشان داد که ابعاد رویه‌ای، مراوده‌ای، توزیعی، اطلاعاتی، زبان‌شناختی، احساسی و مشاهده‌ای عدالت سازمانی بر ارتقای مهارت‌های کارآفرینی (فنی، مدیریتی، هدف این پژوهش بررسی نقش استراتژیک وجوه هفت‌گانه عدالت

تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود عادلانه است (عدالت رویه‌ای)؛ ارتباط بین سرپرستان و زیردستان عادلانه است (عدالت تعاملی)؛ توزیع اطلاعات درباره رویه‌ها، مرادفات و توزیع نتایج عادلانه است (عدالت اطلاعاتی)، تقسیم احساسات (ابراز) و توجه به احساسات در بین کارکنان عادلانه است (عدالت احساسی)، ساخت زبان و ماهیت مرادفات افراد در داخل سازمان و در سطوح گوناگون آن عادلانه است (عدالت زبان‌شناختی) و همچنین احساس عادلانه در مشاهده‌کنندگان بیرونی (عدالت مشاهده‌ای) ایجاد شود؛ می‌توان انتظار داشت که مهارت کارآفرینی نیز در بین کارکنان بهبود پیدا کند. همکاری نکردن برخی از اعضا در پاسخ، تحویل و برگرداندن پرسش‌نامه‌ها و این تصور که پاسخ به پرسش‌نامه‌ها به کاهش اعتبار آن‌ها در محیط کار منجر می‌شود و همچنین محدود کردن ابزار سنجش به پرسش‌نامه و استفاده نکردن از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد. با توجه به نتایج فوق، به مسئولان و برنامه‌ریزان سازمان پیشنهاد می‌شود: ۱- میزان پاداش پرداختی به کارکنان براساس میزان تلاش و کاری باشد که فرد در سازمان انجام می‌دهد. ۲- با کارکنان مؤدبانه، محترمانه و در شأن آن‌ها برخورد شود و رویه‌ها و روش‌های انجام کار برای کارکنان به‌طور کامل و به‌موقع بیان شود و از این طریق باعث بهبود مهارت کارآفرینی در کارکنان و سازمان شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل تأثیرگذار بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان و ارائه راه‌کارهایی برای بهبود آن‌ها پرداخته شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله، مراتب قدردانی خود را از مدیران و کارشناسان گرامی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شرکت‌کننده در این پژوهش اعلام می‌دارند. بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد و تعارض منافعی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

- [1]. Amari A, Gorjian B. The Effect of Eliciting Tasks on Listening Comprehension among Iranian Pre-Intermediate EFL Learners. IJREE. 2019; 4 (2): 42-60. doi:10.29252/ijree.4.2.42. (Persian)
- [2]. Ataei, M., Por Mahdi, K., Ahmadi, A. An investigation into the Factors influencing corporate entrepreneurship in provincial boards of directors of Iranian Nursing Organization. Journal of Development & Evolution Management, 2015; 1393(special issue): 43-52. (Persian)
- [3]. Bahrami, M., Bidaki, S., Shafiee, M., Sharfi, F., baharinia, S. Relationship between Nurses' Perceptions of Organizational Justice and Revenge Behaviors in Medical University Teaching Hospitals in 2016. Journal of healthcare management, 2016; 7(3): 37-45. (Persian)
- [4]. Wang L, Miao M, Yu X. Long-Term Care Nurses' Intent to Stay, Job Characteristics, and Organizational Justice: A Structural Equation Model. Innovation in Aging. 2020; 4(1):76-85. doi: 10.1093/geroni/igaa057.279.
- [5]. Ouyang Z, Sang J, Li P, Peng J. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. Personality and Individual Differences. 2015; 76 (1):147-52. doi:10.1016/j.paid.2014.12.004.
- [6]. Patel C, Budhwar P, Varma A. Overall justice, work group identification and work outcomes: Test of moderated mediation process. Journal of world business. 2012;47(2):213-22. doi:10.1016/j.jwb.2011.04.008.
- [7]. Rabiei Z, Sadighi H. Study of Effective Factors on Development of Entrepreneurship Spirit in the Natural Resources Students of Chamran University-Academic Unit of Behbahan. jea. 2014; 1

- (2):52-65. (Persian)
- [8]. Mohammadi A. The effect of organizational justice on organizational entrepreneurship with the mediating role of organizational trust [dissertation]. Qazvin: Takestan Univ. 2019 (Persian).
- [9]. Amraei M. Razzeh M. Salari-Hamzkehani M. Faraji-Khiavi F. Correlation between Creativity and Entrepreneurial Skills in Managers of Educational Hospitals. *Depiction of Health*. 2021; 12(3): 240-250. doi:10.34172/doh.2021.24. (Persian)
- [10]. Mahbobkhah F. Beigzadeh Y. The structural model of personality traits of nurses' entrepreneurship based on the sources of power of managers and the role of administrative mediator of organizational justice. *Nursing Management*. 2018; 6 (3): 17-27. doi:10.29252/ijnv.6.3.4.17. (Persian)
- [11]. Molanejad Khalilabad, R. Mirza zadeh Z. Keshtidar M. Presenting the model of organizational justice on organizational entrepreneurship with the mediation of knowledge management strategy among employees of the Khorasan Razavi Sports and Youth Administration. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2019; 6(3): 109-120. doi:10.30473/fmss.2019.45569.1947. (Persian)
- [12]. Cong C. Dempsey M. Xie HM. Political skill, entrepreneurial orientation and organizational justice: A study of entrepreneurial enterprise in China. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2017; 23(1): 20-34. doi:10.1108/IJEBR-05-2015-0103.
- [13]. Ul Haq MA. Khalid S. Usman M. Perceived organizational support, organizational justice and employee entrepreneurial behavior: Mediating role of trust. *GMJACS*. 2018; 8(1):1-10.
- [14]. Urban B, Moloi J. Organizational justice and employee entrepreneurial intentions in South Africa. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 2021; 28(1): 182-202. doi:10.1108/IJEBR-12-2020-0824.