

اثر اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان

مهیار قوچوند^۱، مجید سلیمانی^۲، آزاده سید عالی نژاد^۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق تعیین اثر اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر استراتژی همبستگی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است که به روش میدانی اجرا می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۸ می‌باشد (۹۰۱ نفر)، که با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان و کرجسی تعداد ۲۷۹ نفر بصورت تصادفی در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اعتماد نهادی (آلونن، ۲۰۰۸)، عملکرد کارکنان (زارعی رباط، ۱۳۹۳) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۸ بدست آمد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف اسمیرونوف و معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد با توجه به ضریب تاثیر محاسبه شده در مدل، اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان به میزان صورت ۰/۵۳ اثر مثبت و مستقیم دارد. با توجه به نتایج تحقیق که نشان داد اعتماد نهادی می‌تواند بر عملکرد کارکنان اثر گذار باشد لذا از این رو می‌توان گفت که وزارت ورزش و جوانان با اعتماد نهادی می‌تواند با بهبود ارتباطات و همکاری میان کارکنان و مدیران و ارتقا کارایی میان تیم‌ها، موجب حفظ و بهبود کارکنان و در نهایت عملکرد کارکنان شود.

واژگان کلیدی: اعتماد، اعتماد نهادی، اعتماد عمودی، اعتماد جانبی.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۰۶

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (Email: m.ghochvand@yahoo.com)

^۲ استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران (نویسنده مسئول) (Email: iran_dan@yahoo.com)

^۳ استادیار گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (Email: a.alinejad@yahoo.com)

مقدمه

یکی از مهمترین موضوعاتی که امروزه همه سازمانها با آن روبرو هستند نحوه بهبود اعتماد سازمانی در محل کار می باشد بدلیل اینکه محل کار یک عامل مهمی برای افزایش عملکرد کارکنان در سازمانهای مختلف ورزشی می باشد (جوده، ۲۰۱۷). با پیشرفت علوم مدیریتی، مدیران سازمانهای مختلف در جهت پیشرفت و هماهنگی محیط داخلی سازمان با چالشها و فرصت‌های محیط خارج نیاز به شناسایی نقاط ضعف و قدرت سازمانهای مربوطه دارند (طهماسبی اینلو، ۱۳۹۴). اکنون سازمانهای ورزشی و غیر ورزشی پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان‌شان هستند. سازمانها به منظور رقابت در صحنه جهانی و ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر در تلاش هستند (شوهانی و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه مدیریت برای ارتقای کیفیت نیازمند ابزارهای مختلفی است. یکی از این ابزارها، استقرار اعتماد نهادی است. در واقع موفقیت در دنیای رقابتی سازمانها به توانایی توسعه روابط مبتنی بر اعتماد نیاز دارد و سازمانها به کارکنانی نیاز دارند که هم خودشان قابل اعتماد باشند و هم به یکدیگر اعتماد کنند (هویدا و همکاران، ۱۳۹۴). وبر و وبر (۲۰۰۷)، اعتماد را به عنوان انتظار رفتار منظم، صادقانه و همکاری از دیگر افراد تعریف می‌کند که در یک اجتماع بر اساس هنجارها نمود پیدا می‌کند. شاکلی و همکاران (۲۰۰۰)، اعتماد نهادی را به عنوان انتظارات مثبتی که افراد بر پایه نقش‌های سازمانی، مناسبات، تجربیات، وابستگی‌های متقابل از نیت و رفتارهای مختلف اعضاء سازمان دارند تعریف می‌کنند. الونن و همکاران (۲۰۰۸)، سه بعد را برای اعتماد نهادی در نظر می‌گیرند که عبارتند از؛ اعتماد جانبی، که به اعتماد بین کارکنان در یک سازمان اطلاق می‌گردد. در این نوع اعتماد، اعتماد همچنین بوسیله داشتن چیزی یا دارا بودن ویژگی افزایش می‌یابد که اعتماد کننده آن را مطلوب می‌داند. اعتماد عمودی، اعتمادی است که بین کارکنان و رهبران وجود دارد. اعتماد دوگانه مدیر-کارمند به عنوان عاملی کلیدی که بر رفتارها در سازمان اثر می‌گذارد شناخته شده است. اعتماد به مدیر نهایتاً به نفع کارکنان عمل خواهد کرد. اگر کارکنان به مدیران اعتماد داشته باشند، این اعتقاد در آنها شکل می‌گیرد که سازمان کار درست را برای کارکنان انجام خواهد داد. تاثیر اعتماد نهادی در بهبود و رشد کارایی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های با شبکه‌های دیوان سالارانه و مبتنی بر دانش و نیز ایجاد همکاری میان فردی درون سازمانی بسیار اهمیت دارد. در این زمینه برخی پژوهشگران بیان می‌دارند که هنگامی که روابط شخصی یا نهادی از اعتماد بالایی برخوردار باشد، افراد عموماً تمایل دارند در تبدلات اجتماعی مشارکت و به طور مشخص همکاری کنند. که بالطبع این تمایل به همکاری متقابل، احتمال رفتارهای سود جویانه و انگیزه‌های منفی در سازمانهای ورزشی را کاهش می‌دهد و هر چقدر میزان اعتماد افزایش یابد، تمایل به راه‌حل‌های همکاری بیشتر می‌شود و کارکنان بهتر می‌توانند دانش خود را با همدیگر تسهیم کنند و راه‌حل‌های ابتکار و نوآورانه خود را با همدیگر در میان بگذارند (هویدا و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع، اعتماد نهادی، اعتماد اعضای سازمان به راهبردها و شایستگی‌های تجاری و فنی سازمان، و اعتماد به ساختارها و فرایندهای سازمانی، مانند سیاست‌های منابع انسانی است (الونن و همکاران، ۲۰۰۸). جیون (۲۰۰۹)، تاثیر اعتماد نهادی را شامل ایجاد گرایش‌های مطلوب، ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و... و همچنین کاهش گرایش‌های نامطلوب مانند ترک شغل، رفتارهای تدافعی، رفتارهای نظارتی و... عنوان می‌کند. لذا با توجه به مطالعات انجام گرفته در زمینه اعتماد نهادی گویای این واقعیت است که وجود اعتماد در سازمان‌های ورزشی که در حیطه ورزش و سلامتی افراد جامعه فعالیت می‌کند و جزئی از گرانبهارترین ذخایری شناخته می‌شوند که جامعه برای پیشرفت و توسعه ملی در اختیار دارد، تاثیر مثبت و چشمگیری دارد. و همچنین اعتماد نهادی بعنوان یک دارایی بالقوه سازمان برای خلق مزیت رقابتی تلقی می‌شود. با این اوصاف یکی از رسالت‌های سازمانها و ادارات ورزش کمک به رشد و توسعه ورزش هر جامعه است که این مهم میسر نخواهد شد مگر در پرتو اعتماد نهادی باشد (سیدی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶). از آنجایی که در این تحقیق سنجش اثر اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان مدنظر محقق می‌باشد لذا می‌توان به این نکته اشاره کرد که عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (رجب نوبریان،

(۱۳۹۵). آن چه می توان به طور صریح بیان کرد، این است که حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان می باشد که با مدیریت موثر عملکرد می توان کارکنان را پرورش داده و نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان ها و اهداف سازمانی پیش برد (پوردهقان، ۱۳۹۱). صاحب نظران سازمانی اخیراً عملکرد کارکنان را به دو بُعد عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم می نمایند. عملکرد وظیفه ای در واقع همان وظایف و مسئولیت هایی هستند که در بر گه شرح وظایف و مسئولیت های کارکنان ثبت می گردد و به طور مستقیم با انجام وظایف محوله در ارتباط هستند. مثلاً نظارت بر حضور و غیاب کارکنان ارزیابی درست از این بُعد نیازمند استانداردهای معین است. بُعد دیگر عملکرد، عملکرد زمینه ای است. عملکرد زمینه ای شامل رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روان شناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است تداوم می بخشد (وونگ و چونگ، ۲۰۰۳). عملکرد از مهمترین متغیرها برای دست یابی افراد و سازمان ها به اهدافشان است. امروزه حیات سازمان ها تا اندازه زیادی به عملکرد موفقیت آمیز کارکنان بستگی دارد (حمیدی بینا ناچ، ۱۳۹۵). به همین دلیل است که سازمان های موفق تلاش زیادی می کنند تا عوامل موثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود هم از نظر کمیت و هم از نظر کیفیت بیفزایند (کریمی و شاه دوستی، ۱۳۹۶). از سویی دیگر، تحقق عملکرد شغلی مطلوب، مستلزم پیوندهای عاطفی و هنجاری با کارکنان است. در واقع، افراد متعهد، تلاش بالاتری در انجام کار دارند، در نتیجه به عملکرد شغلی کارکنان کمک میکنند (پاداش، ۱۳۹۰). وزارت ورزش و جوانان در تاریخ ۸ دی ماه ۱۳۸۹ و پس از ادغام سازمان تربیت بدنی و سازمان ملی جوانان در مجلس هشتم تشکیل شد. این سازمان عالی ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان در ایران است. از طرف دیگر، افزایش تقاضای شرکت در فعالیت های جسمانی و ورزشی باعث رشد و گسترش این فعالیت ها در سطح جهان شده است، به نحوی که برای پاسخگویی به این تقاضا، جنبش ها سازمان ها و نهادهای مختلفی بوجود آمده است که حاکی از اهمیت تربیت بدنی و ورزش در جوامع برای بهبود و ارتقای سطح سلامتی و نشاط عمومی و کسب موفقیت های بین المللی است (ولی زاده، ۱۳۹۵). حال با توجه به شرایط حساس کنونی و کمبود بودجه و امکانات و با توجه به اینکه وزارت ورزش و جوانان وظیفه و رسالت توسعه ورزش های پرورشی، همگانی، قهرمانی و حرفه ای با تاکید بر تامین سلامت جسمی و روحی، نشاط و تقویت توانمندی افراد و گروه های اجتماعی و رشد و تعالی ارزش های اسلامی از طریق انجام فعالیت های ورزشی و ارتقا مهارت های جسمی و روحی را دارد و چشم انداز آن ایجاد شادابی و نشاط در جامعه با ورزش همگانی، نوآوری و نوسازی در ورزش کشور می باشد. و اینکه، اعتماد در سازمان باعث افزایش بهره وری و تقویت تعهد سازمانی و سازگاری شغلی می شود و وجود اعتماد نهادی برای سازمان به ویژه سازمان های ورزشی حیاتی به نظر می رسد. با مطالعه پیشینه تحقیقات به این نتیجه می رسیم که بین اعتماد نهادی و عملکرد رابطه مثبت برقرار است. اما کمبود پژوهش ها در این حوزه در کشور به ویژه در سازمان های ورزشی به چشم می خورد. همچنین بیشتر پژوهش های انجام گرفته به نقش جداگانه هر یک از متغیرها تاکید داشته اند؛ در حالیکه این پژوهش رابطه هر دو متغیر را مورد پژوهش قرار داده است که مرور پیشینه پژوهش نشان می دهد که در کمتر تحقیقی مورد توجه بوده است. و با توجه به اینکه این پژوهش در حوزه رفتارهای مثبت و منفی سازمانی صورت گرفته است، می تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مسئولین ادارات مربوطه قرار دهد.

زارع شاه آبادی، اسکندری فرد و نیک عهد (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "تحلیل جامعه شناختی رابطه عدالت اجتماعی با اعتماد اجتماعی (مورد مطالعه: شهروندان شهر شیراز)" پرداختند. اعتماد اجتماعی به عنوان یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی در جوامع امروزی از اهمیت بسزایی برخوردار است. عدالت نیز به عنوان یکی از ویژگی های کشورهای توسعه یافته به شمار می رود. این پژوهش نیز با هدف بررسی تاثیر عدالت اجتماعی بر اعتماد اجتماعی صورت گرفته است. این مطالعه با روش پیمایش و به صورت مقطعی انجام شده است. داده های مطالعه حاضر از ۳۸۴ نفر از شهروندان شهر شیراز که با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شده بودند، گردآوری گردید برای دستیابی به داده های مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که در این پرسشنامه از آلفای

کرونیخ و اعتبار سازه ای استفاده شده است. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد عدالت اجتماعی و اعتماد رابطه آماری معناداری وجود دارد. در میان ابعاد عدالت بعد رویه ای با میزان همبستگی ۰/۳۹، بیشترین رابطه را با اعتماد داشته است پس از آن بعد توزیعی با مقدار همبستگی ۰/۳۵ و بعد شناختی با ۰/۳۰. رابطه معناداری با اعتماد داشتند و بعد بین فردی عدالت با مقدار ۰/۱۷، کمترین رابطه معنادار را با اعتماد داشته است. اما نتایج مدلسازی نشان داد که بین ابعاد عدالت، تنها عدالت توزیعی با ضریب استاندارد ۰/۶۹۷ و عدالت شناختی با ۰/۴۴۷ و عدالت بین فردی با ضریب تعیین ۰/۲۵۹ با اعتماد رابطه دارد.

حیدرآبادی و صالح آبادی (۱۳۹۱) به بررسی "گونه شناسی اعتماد اجتماعی و عوامل موثر بر آن در شهر ساری" پرداختند. هدف این مقاله بررسی میزان اعتماد اجتماعی و گونه های آن و شناسایی عوامل اجتماعی موثر بر شکل گیری اعتماد اجتماعی در شهر ساری است. بدین منظور به بررسی مباحث نظری در خصوص اعتماد اجتماعی پرداخته و از نظریات گیدنز جهت چارچوب نظری استفاده شد. از نظر گیدنز اعتماد دارای سه گونه اعتماد بنیادی، اعتماد نهادی و اعتماد انتزاعی است که تاثیر متغیرهای گزول شافتی بودن جامعه و پایگاه اقتصادی اجتماعی بر گونه های اعتماد مورد بررسی قرار داده است. جامعه مورد مطالعه افراد بالای ۲۰ سال شهر ساری بوده که و تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده است. پس از بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه، با روش پیمایشی اطلاعات لازم جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشانگر آن است که بالا یا پایین بودن پایگاه اقتصادی اجتماعی تاثیری بر میزان اعتماد اجتماعی در جامعه نداشته است. گزول شافتی بودن جامعه و برخورداری از خصوصیات آن، بر اعتماد اجتماعی موثر بوده بدین صورت که هر کجا اعتماد گزول شافتی وار باشد اعتماد نهادی کمتر ولی اعتماد انتزاعی و بنیادین بالا خواهد بود.

بطور کلی با توجه به مطالعات پیشین از آنجایی که اعتماد نهادی در سازمان باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری میشود وجود اعتماد نهادی برای سازمان به ویژه سازمان‌های ورزشی حیاتی به نظر می‌رسد و با توجه به مشکلات و مسائل ذکر شده در بالا، محقق در این تحقیق دنبال یافتن پاسخ به این سوال است که آیا اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر معنی داری دارد؟

روش‌شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی همبستگی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است که به روش میدانی اجرا می‌شود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۸ که تعداد آنها ۵۷۳ نفر مرد و ۳۲۸ نفر زن می‌باشد (N=901) تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری با استفاده روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی و طبقات، مرد و زن و جهت تعیین نمونه با در نظر گرفتن حجم جمعیت آماری (N) 279 نفر منطبق با تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان بدست آمد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه اعتماد نهادی آلونن (۲۰۰۸)، دارای ۱۹ سوال و پرسشنامه عملکرد کارکنان زارعی رباط (۱۳۹۳)، دارای ۱۷ سوال در شش بعد دانش و کیفیت کار، رابطه با همکاران، ویژگی‌های فردی، مهارت سرپرستی، خلاقیت و مشتری‌مداری می‌باشد و هر ۲ پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت متغیرهای مورد نظر را ارزیابی می‌کند. برای اطمینان از روایی صوری پرسشنامه‌ها، گروهی از اساتید و متخصصین مدیریت ورزشی متن پرسشنامه را مطالعه و روایی محتوایی آن را تأیید کردند و برای اطمینان از روایی سازه پرسشنامه‌ها، از تحلیل عاملی استفاده شد. و با ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، شاخص‌های فراوانی، انحراف استاندارد، نمودارها و.... استفاده شد و در آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرونوف و مدل معادلات ساختاری و همچنین نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

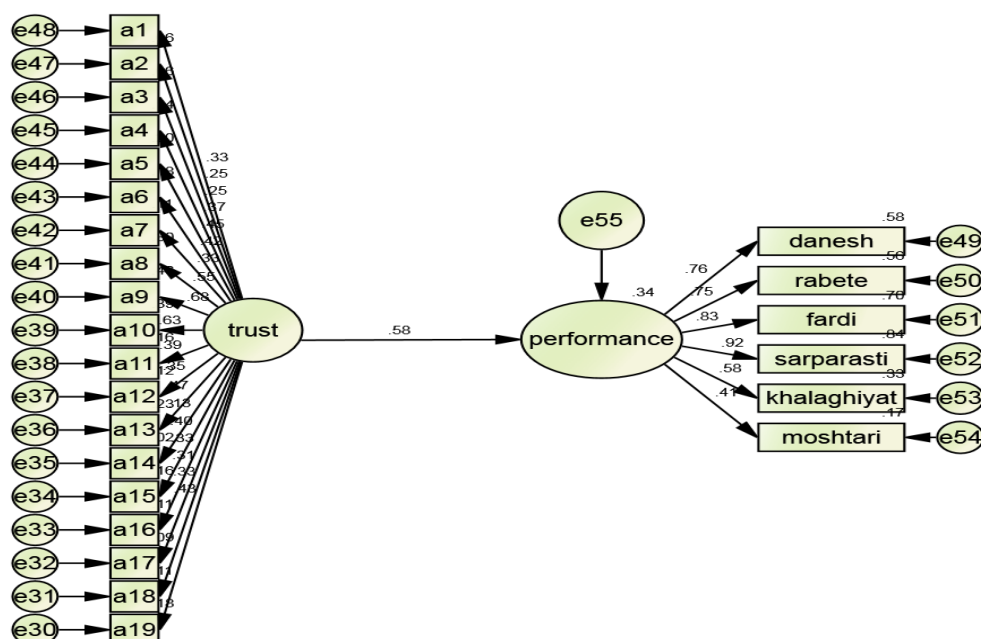
یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به آزمودنی‌ها نشان داد از بین ۲۷۹ نفر تعداد ۱۷۹ نفر (۶۴/۲٪) مرد، و ۱۰۰ نفر (۳۵/۸٪) زن بودند. سن تعداد ۵۳ نفر (۱۹٪) آنها ۳۱ تا ۳۵ سال و ۸۶ نفر (۳۰/۸٪) ۴۰ تا ۳۶ سال و ۱۴۰ نفر (۵۰/۲٪) بالای ۴۱ سال بودند. تعداد ۹ نفر (۳/۲٪) سابقه کاری زیر ۱۰ سال و ۹۴ نفر (۳۳/۷٪) ۱۱ تا ۱۵ سال و ۷۳ نفر (۲۶/۲٪) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰۳ نفر (۳۶/۹٪) بالای ۲۱ سال داشتند. تعداد ۲۹ نفر (۱۰/۴٪) دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم و ۱۰ نفر (۳/۸٪) کارشناسی و ۱۳۳ نفر (۴۷/۷٪) کارشناسی ارشد و ۱۱ نفر (۳/۹٪) دکتری بودند. همچنین نتایج توصیفی متغیر اعتماد نهادی نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار اعتماد نهادی با میانگین ۳/۲۲ می‌باشد و در میانگین و انحراف معیار عملکرد کارکنان مولفه رابطه با همکاران با میانگین ۳/۴۵ بالاترین میانگین و مولفه دانش و کیفیت کار با میانگین ۳/۰۲ پایین‌ترین میانگین را دارا می‌باشند (جدول ۱).

جدول (۱): آمار توصیفی مربوط به اعتماد نهادی، آنومی سازمانی و عملکرد کارکنان و مولفه‌های آن

مولفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
اعتماد نهادی	۳/۲۲	۰/۵۳۸	۱	۵
عملکرد کارکنان	۳/۲۸	۰/۴۴۱	۱	۵

در آمار استنباطی نتایج تحقیق نشان داد که اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان به میزان ۰/۵۸ به صورت مستقیم اثر گذار است. که بالاترین تاثیر بین اعتماد نهادی با مولفه مهارت سرپرستی می‌باشد (شکل ۱).



شکل (۱): اثر اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان

در جدول (۲) مسیر مستقیم و ضریب استاندارد را در الگوی تحقیق نشان می‌دهد.

جدول (۲): تأثیر اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان

نتیجه	معنی داری	ضریب استاندارد	اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان
تایید	۰/۰۰۱	۰/۵۸	

همچنین جدول (۳) شاخص‌های استخراج شده از مدل نشان داده شده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل

مدل کلی	X2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
میزان قابل قبول	< ۳	< ۰/۰۸	> ۰/۸	> ۰/۸	> ۰/۸
مقادیر محاسبه شده	۲/۲۴	۰/۰۷	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۰

با توجه به شاخص‌های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار $df/2x$ محاسبه شده ۲/۲۴ است، وجود $df/2x$ کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۷ است. میزان مولفه‌های GFI و AGFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰/۹۰ و ۰/۹۲ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین اعتماد نهادی با عملکرد کارکنان اثر معناداری وجود دارد. این بدین معناست که با افزایش اعتماد نهادی در سازمان میزان عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین بالاترین اثر و همبستگی بین اعتماد نهادی با مولفه مهارت سرپرستی ($r=0/477$) وجود داشت. علاوه بر این اعتماد نهادی بر عملکرد کارکنان به میزان ۰/۵۸ به صورت مستقیم اثر گذار است و با توجه به مقدار $df/2x$ محاسبه شده ۲/۲۴ و وجود $df/2x$ کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۷ است. میزان مولفه‌های GFI و AGFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰/۹۰ و ۰/۹۲ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات دانایی فر و همکاران (۱۳۹۵)، زارعی، غرسی منشادی و همکاران، بابایی و همکاران (۱۳۹۴)، آلن و همکاران (۲۰۱۸)، اسائو (۲۰۱۶)، اوسی کالو و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. بنظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که عملکرد از مهمترین متغیرها برای دستیابی افراد و سازمانها به اهدافشان است. امروزه حیات سازمان‌های ورزشی مخصوصا وزارت ورزش و جوانان تا اندازه زیادی به عملکرد موفقیت‌آمیز کارکنان آن بستگی دارد و اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به بهبود عملکرد می‌شود و می‌تواند یکی از منابع رقابتی در بلند مدت برای آن وزارت باشد از طرف دیگر، اعتماد نهادی، نوع غیرشخصی اعتماد است و به عنوان اعتماد اعضاء سازمان نسبت به استراتژی و چشم‌انداز سازمان، قابلیت تجاری و فناوری، فرآیندها و ساختارهای منصفانه و سیاست‌های منابع انسانی در یک سازمان است. اعتماد نهادی مبین اعتماد بین افراد و مقررات اجتماعی غیرشخصی می‌باشد. اعتماد نهادی در تغییر جهت از کنترل سازمان از سطح فردی به سطح تصمیمات جمعی، ریشه دارد. هر چه این اعتماد در یک سازمان افزایش یابد اثر شدیدی بر کیفیت روابط بین سازمانی بر جای می‌گذارد که حاصل آن می‌تواند باعث افزایش عملکرد کارکنان در یک سازمان گردد.

در نتیجه می‌توان گفت که وزارت ورزش و جوانان با اعتماد نهادی می‌تواند با بهبود ارتباطات و همکاری میان کارکنان و مدیران و ارتقاء کارایی میان تیم‌ها، موجب حفظ و بهبود کارکنان شود. ایجاد محیطی که دارای اعتماد نهادی است، تأثیرات مثبت زیادی برای وزارت ورزش و جوانان دارد. اعتماد در محیط‌های کاری علی‌الخصوص وزارت ورزش و جوانان به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد. هنگامی که شرایط وزارت ورزش و جوانان به گونه‌ای باشد که همه افراد و گروه‌ها امکان ارتقاء و پیشرفت داشته باشند، مأموریت و رسالت

وزارت ورزش و جوانان برای کارکنان مشخص و مورد پذیرش آنها باشد و کارکنان از استراتژی سازمان آگاهی داشته باشند، در چنین فضایی با بهبود ارتباطات و همکاری میان کارکنان و مدیران و ارتقاء کارایی میان تیم ها، موجب حفظ و بهبود عملکرد کارکنان و فرهنگ سازمانی می شود، همین امر باعث کاهش بی‌هنجاری و اختلال می گردد.

آسیب های زنان پس از خروج از زندان بسیار حاد و نگران کننده است؛ زنان زندانی پس از خروج از زندان ممکن است با مشکلات عدیده ای دست و پنجه نرم کنند. بسیاری از زنان زندانی پس از خروج از زندان از سوی خانواده و اجتماع طرد و با گرفتار شدن در آسیب های مختلف اجتماعی، ممکن است دوباره به زندان بازگردند. انجام مطالعات طولی و تحقیقات کیفی می تواند در پیش گیری و کاهش جرائم تکراری و بازگشت مجدد مرتکبین جرائم به زندان مؤثر بوده، و در امر تدوین قوانین مجدد، و یا برنامه ریزی و سیاست گذاری های نوین مثمر الثمر باشد.

منابع

۱. حیدرآبادی، ابوالقاسم و صالح آبادی، ابراهیم (۱۳۹۱) گونه شناسی اعتماد اجتماعی و عوامل موثر بر آن در شهر ساری، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۴، شماره ۳، صفحه ۱۱۵-۱۲۹.
۲. زارع شاه آبادی، اکبر، اسکندری فرد، امیر مختار و نیک عهد، مهدی (۱۳۹۳) تحلیل جامعه‌شناختی رابطه عدالت اجتماعی با اعتماد اجتماعی (مورد مطالعه: شهروندان شهر شیراز)، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۶، شماره ۳، صفحه ۷۱-۸۶.
1. Allen R. S. Dawson, G. Wheatley K. and White C.S. Perceived Diversity and Organizational Performance. *Employee Relations*, (2008), Vol. 30 No. 1, p. 20-33.
2. Babaee M, Khani F, Mazinani. N. Investigating the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment and Performance of Tax Affairs Staff. Second Scientific Research Conference on New Findings of Management Sciences, Entrepreneurship and Education, Tehran, Association for Development and Promotion of Fundamental Sciences and Technologies, (2015). [Persian]
3. Danaeifar, I, Bahyarfar, R, Bahyarfar, M, Taghipour, M. Investigating the Relationship between Organizational Health, Organizational Trust and Job Performance of the Employees of Gachsaran and Basht Gas Company, Third International Conference on Economics, Management, Accounting with Value Creation Approach, Shiraz, Narun Expert Management Training Institute, (2016). [Persian]
4. Esau, Michelle V. Exploring Institutional Trust and Organizational Performance through the Case of the City of Cape Town, (2016), Pages 686-693 , Published online: 28 Apr
5. Gharasimenshadi. M, shahidisadeghi. N, dehghan. M. Investigating the Correlation between Organizational Belonging and Trust with Characteristics of Nurses' Functioning Area in Tehran Hospitals. *Health Promotion Management*, (2015), Volume 4, Number 2, pp. 16-26. [Persian]
6. Hamidi bina baj M. Designing an Employee Productivity Improvement Model in the Organization: Explaining the Role of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, (2017), Volume 9, Number 30, pp. 29-47. [Persian]
7. Hoveyda. R, choopani. H, khoram. A, gholamzade. H. The Role of Effective Organizational Communication and Organizational Trust in Developing and Improving School Organizational Innovation. *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*, (2015), Volume 5, Issue 2, fall, pp. 117-114. [Persian]
8. Jeon, J. H. The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management a dissertation, faculty of the graduate school of the University of Minesota, (2009), P: 38.
9. Judeh, m. The Influence of Organizational Trust on Job Performance: Mediating Role of Employee Engagement, *International Journal of Business Research* (2017), 16(5):53-66 .
10. Karimi. S, shahdoosti. M. From Social Capital to Job Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation in Hamadan Agricultural Jihad Organization. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, (2017), Vol. 10, No. 3, Successive 39. [Persian]

11. Kwong, J., & Cheung, M. Prediction of Performance Facets Using Specific Personality Trait in the Chinese Context, *Journal of vocational behavior*, (2003), vol 6, issue.4.45-61.
12. Mazloomi, N, sefidchian, S. Investigating the role of change capacity in organizational anomie formation with a qualitative approach. *Journal of Organizational Behavior Studies*, (2015), Volume 4, Issue 2 (Issue 13), pp. 1-26. [Persian]
13. Nabavi, S, alame, S. Evaluation of the rate and factors affecting anomie perception in the workplace and its relationship with psychosocial withdrawal from employees in government agencies in Ahvaz. *Social Science Quarterly of Islamic Azad University, Shoushtar Branch, Seventh Year, Third Issue*. (2013). 22, pp. 153-178. [Persian]
14. Noori, S. Investigating the perception and attitude of the staff of Kurdistan University about the phenomenon of organizational anomaly. Master of Science Degree in Educational Sciences, Educational Management, Kurdistan University, (2011). [Persian]
15. Padash, Fariba; Golparvar, Mohsen relationship between ethical leadership with intrinsic motivation for staffs, innovation and creativity, *Quarterly of Morality in sciences and technology*, 5th year no. (2011). 1.2; PP.103-111. [Persian]
16. Pourdehghan, Adel; Hamidianpour, Fakhriyeh. Investigating the Impact of Corporate Social Responsibility on Corporate Performance, Master's Thesis, University of Tehran.2012. [persian]
17. Rajab nobarian, S. The Relationship between Quantum Skills and Performance of Physical Education Managers in 22 Districts of Tehran Municipality. M.Sc., Islamic Azad University, Islamshahr Branch, (2016). [Persian]
18. Sefidchian, S, mazlumi, N, salehi sedghiani, G. A Pattern of Organizational Anomie and Its Causing Factors. *Journal of Organizational Behavior Studies*, (2017), Volume 6, Issue 4 (24). Pp. 107-130. [Persian]
19. Seydifar, A, seyedameri, M, fathi, F. The Relationship between Organizational Confidence and Job Adjustment of Staff of Golestan Province Youth and Sports Department. *Physiology and Management Research in Sport*, (2017), Volume 9, Number 4, pp. 79-94. [Persian]
20. Shockley, Zalabak, P, Ellis, K, & Winograd, G. Organizational trust: what it means, why it matters, *Organization Development Journal*, (2000). 18 (4), 35-48.
21. Shohani, M, salehipur, M, mohebinegad, M, karimianhatam, M, razmara, T. The Role of Organizational Trust in Organizational Citizenship Behavior of Sporting Personnel Organizations. *Studies in Physical Education and Sport Sciences*, (2016), Volume 1, Number 1, pp. 1-10. [Persian]
22. Tahmasebinlu, B. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment of Physical Education Teachers in Qarchak City. M.Sc., Islamic Azad University, Islamshahr Branch, (2015). [Persian]
23. Usikalu, Olamiposi, Ogunleye, Adedeji J., Effiong, James. Organizational Trust, Job Satisfaction and Job Performance among Teachers in Ekiti State, Nigeria. *British Open Journal of Psychology* Vol, 1, No. 1, March, (2015). pp: 1- 10.
24. Valizade, O. Developing a Strategic Plan for the Department of Physical Education and Sport Education in Tehran. M.Sc., Islamic Azad University, Islamshahr Branch, (2016). [Persian]
25. Weber, B., & Weber, CH. Corporate venture capital as a means of radical innovation: relational fit, social capital, and knowledge transfer, *Journal of Engineering & Technology*, (2007). 24(1-2), 11-35.
26. Zaree, M. Investigating the relationship between organizational performance quality and anomie feeling with institutional trust among household heads of Nourabad Mamasani. M.Sc., Yasuj University, Faculty of Literature and Humanities, (2015). [Persian]