

ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان

فریبرز ظریفی^۱، بهرام یوسفی^۲، سعید صادقی بروجردی^۳

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی، دانشگاه رازی*
۲. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه رازی کرمانشاه
۳. دانشیار، دانشکده علوم انسانی دانشگاه کردستان

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش، ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بود. براساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه جمعیت شناختی، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. مدل ارائه شده براساس معادلات ساختاری در این تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی ۸۱/۰ درصد تغییرات دلبستگی شغلی را تبیین می‌کند و تعهد سازمانی ضریب اثر بیشتری بر دلبستگی شغلی نسبت به عدالت سازمانی داشت ($P < 0.05$).

کلید واژگان: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هرانسانی از بدو تولد تا لحظه مرگ مستقیماً وابسته به آن است. امروز زندگی بدون وجود سازمان‌ها قابل تصوّر نیست، بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، احساسات، نگرش‌ها و رفتار آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر به شکل‌گیری رفتار شهروندی در سازمان می‌شود (۱). بیش از سی سال تحقیق روی مبحث عدالت در سازمان‌ها نشان می‌دهد افراد به شدت نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها و رویه‌هایی که به موجب آن پیامدها، تخصیص می‌یابند و رفتارهایی که با آن‌ها صورت می‌گیرد حساس هستند (۲). پیش از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که نتیجه آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲ و عدالت تعاملی^۳ بود (۳). عدالت توزیعی زمانی به وجود می‌آید که زیردستان احساس کنند که جریمه، پاداش و مسئولیت‌ها به صورت پایدار و منصفانه تخصیص داده شود (۴). عدالت رویه‌ای به این صورت تعریف شده است، آن‌هایی که تحت تأثیر تصمیمات تخصیص مزایا یا غرامت قرار می‌گیرند، درک کنند که این تصمیمات بر مبنای روش‌ها و راهبردهای منصفانه صورت گرفته‌است (۴). عدالت تعاملی بر ادراک افراد از کیفیت رفتارهای بین اشخاص که در طول انجام رویه‌های سازمان اتفاق می‌افتد اشاره دارد (۵).

محققان تعهد سازمانی^۴ به اهمیت عوامل اجتماعی و انگیزه انسانی در جهت عملکردهای موفقیت آمیز اشاره می‌کنند که به ایجاد سیستم‌های مشارکتی و گسترش روابط فردی منجر می‌شود (۶). کارکنان متعهد به منظور دستیابی به اهداف سازمان، تلاش، ایثار و فداکاری از خود نشان می‌دهند (۷). یکی از دلایل اهمیت تعهد سازمانی، رابطه منفی آن با ترک سازمان است، بنابراین مدیران باید عواملی را که منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌شود مد نظر قرار دهند (۸).

از دیدگاه آلن و میر^۵ (۱۹۹۰) تعهد سازمانی از سه بُعد مجزا، که هر بُعدی ویژگی‌های متمایزی دارد، تشکیل شده است. بر اساس این دیدگاه، تعهد عاطفی^۶ اشاره به وابستگی احساسی یا

-
1. Distributive Justice
 2. Procedual Justice
 3. Interactional Justice
 4. Organizational Commitment
 5. Allen & Meyer
 6. Affective Commitment

عاطفی نسبت به سازمان دارد (۹). تعهد مستمر^۱ برآورد زیان‌های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایایی حاصل از آن می‌باشد (۹). به بیان دیگر اگر زیان‌های ناشی از ترک سازمان بیشتر از مزایای شغل فعلی باشد کارکنان از ترک سازمان منصرف می‌شوند (۱۰). تعهد هنجاری^۲ بر- مبنای تجارب اجتماعی سازمانی ایجاد شده و بر شایستگی و وفادار بودن به یک کارفرما تأکید دارد. کارکنان به علت مزایایی (مانند شهریه تدریس برای مهارت آموخته شده) که در سازمان دریافت می‌کنند خود را ملزم به جبران آن می‌دانند (۱۱). کارکنان دارای تعهد هنجاری به این دلیل در سازمان می‌مانند که احساس می‌کنند از لحاظ اخلاقی این کار درست است (۷). دلبستگی شغلی^۳ نگرشی است که شخص به کارش دارد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش از زندگیش توجه می‌کند و رضایت کامل از انجام وظایفش دارد (۱۲). در مقابل افرادی که نسبت به کارشان دلبستگی ندارند با کارشان بیگانه و هنگام کار در سازمان کارهای دیگر انجام می‌دهند و یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند (۱۳).

غفوری ورنوسفادرائی و گل پرور (۱۳۸۸) در تحقیقی بین کارکنان شهرداری اصفهان به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه‌ای) و تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود دارد (۱۴). طالب پور و امامی (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی آموزشگاه‌های هفت گانه مشهد به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۵). قلی پور و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند ارتباط علی مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی، عجین شدن با شغل (دلبستگی شغلی) و رفتار شهروندی وجود دارد (۱۶). مطالعه گل پرور و همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که بین عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه‌ای) و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۷). مانتر و مارفی^۴ (۲۰۰۶) در تحقیقی بین ۲۹۹ نفر از اساتید کشور کانادا به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای ارتباط مثبتی با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و دلبستگی شغلی دارد (۱۸). کوهن و ولد هکت^۵ (۲۰۰۸) در تحقیقی بین پرستاران شاغل در بیمارستان به این نتیجه دست یافتند که بین سازمان اجتماعی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، تعهد عاطفی، تعهد حرفه‌ای، دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری

-
1. Continuance Commitment
 2. Normative Commitment
 3. Job Involvement
 4. Mantler & Murphy
 5. Cohen & Veled-Hecht

ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۹). تحقیق یاوز^۱ (۲۰۱۰) بین ۴۴۵ نفر از اساتید دانشگاه ترکیه نشان داد عدالت سازمانی و فرهنگ، ارتباط مثبت و معناداری با ابعاد تعهد سازمانی دارد (۲۰). یویگار و کلیک^۲ (۲۰۰۹) در تحقیقی، بین ۱۶۹ نفر از کارکنان بهداری کشور ترکیه نشان دادند بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۲۱). لامبرت و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در تحقیقی بین ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در زندان به این نتیجه رسیدند تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی و رفتار شهروندی ارتباط مثبت معنادار و با استرس شغلی ارتباط منفی دارد (۲۲).

با توجه به مطالب پیش گفته، هدف اصلی این پژوهش ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بود که از طریق این مدل بتوان سهم متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بر دلبستگی شغلی مشخص کرد. به این منظور سئوالات زیر مورد بررسی قرار گرفت:

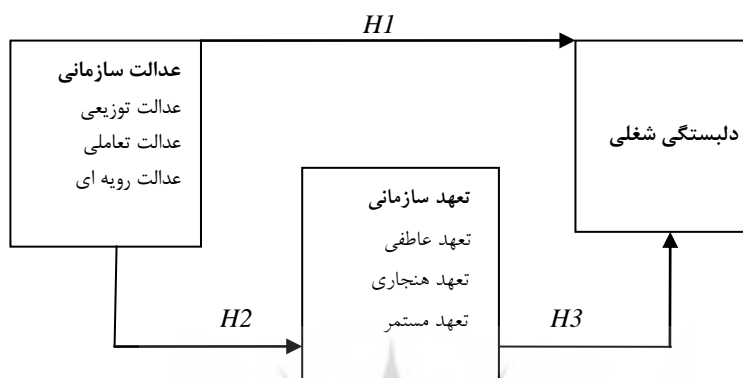
- چه ارتباطی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارشناسان سازمان ورزش و جوانان وجود دارد؟
- چه ارتباطی بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان ورزش و جوانان وجود دارد؟
- چه ارتباطی بین تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان ورزش و جوانان وجود دارد؟

روش شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را، کلیه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۰۰ نفر تشکیل دادند. انتخاب نمونه با روش تصادفی ساده و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۱۶۹ نفر تعیین گردید که تعداد ۱۴۰ پرسشنامه بعد از حذف موارد ناقص و نیمه تمام برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد. چارچوب نظری یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط نظری، میان شماری از عواملی که در مورد مسائل پژوهش با اهمیت تلقی شده اند، می باشد. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسئله به گونه‌ای منطقی جریان پیدا می کند. با توجه به تعاریف ارائه شده و بیان پژوهش‌های گذشته، مدل مفهومی به شکل زیر ارائه می گردد. در این شکل عدالت سازمانی به

-
1. Yavuz
 2. Uygur & Klik
 3. Lambert, et al

عنوان متغیر پیش‌بین، تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و دل‌بستگی شغلی به عنوان متغیر ملاک قرار گرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از چهار پرسشنامه استفاده شد:

- ۱- پرسشنامه مشخصات فردی: که بر اساس نیاز پژوهش به اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها تهیه شد.
- ۲- پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳) تهیه و شامل ۲۰ سؤال است که به وسیله آن سه بُعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) مورد سنجش قرار می‌گیرد (۴). در تحقیق نادیری و تانوا^۲ (۲۰۱۰) اعتبار پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی ۰/۹۱، عدالت تعاملی ۰/۷۶، عدالت رویه‌ای ۰/۹۲ و عدالت سازمانی کلی ۰/۹۴ به دست آمد (۲۳).
- ۳- پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و میر (۱۹۹۰) تهیه و شامل ۲۴ سؤال است که به وسیله آن سه بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) مورد سنجش قرار می‌گیرد (۹). میزان پایایی پرسشنامه توسط یاوز (۲۰۱۰) با روش آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی ۰/۹۲، تعهد هنجاری ۰/۸۱، تعهد مستمر ۰/۸۴ و تعهد سازمانی کلی ۰/۸۶ به دست آمد (۲۰).
- ۴- پرسشنامه دل‌بستگی شغلی: این پرسشنامه توسط کانونگو^۳ (۱۹۸۲) تهیه و شامل ۱۰ سؤال

1. Niehoff & Moorman

2. Nadiri & Tanova

3. Kanungo

می باشد (۲۴). در تحقیق یوگار وکلیک (۲۰۰۹) پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد (۲۱).

(در تحقیق حاضر برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی آن برای برای عدالت توزیعی ۰/۸۵، عدالت رویه ای ۰/۹۱، عدالت تعاملی ۰/۹۶، عدالت سازمانی کلی ۰/۹۵، تعهد عاطفی ۰/۸۱، تعهد مستمر ۰/۸۰، تعهد هنجاری ۰/۸۰، تعهد سازمانی کلی ۰/۸۳ و دلبستگی شغلی ۰/۸۲ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه می باشد.)
به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف دلالت بر نرمال بودن توزیع داده‌ها داشت) و روش مدل معادلات ساختاری^۱ (SEM) با استفاده از نرم افزار نسخه ۱۵ SPSS^۲ و نسخه ۸/۵ LISREL^۳ انجام شد.

نتایج

تجزیه و تحلیل آمار توصیفی در خصوص نمونه های پژوهش به شرح زیر می باشد.

جدول ۱. توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

| متغیر | فراوانی | درصد | متغیر | فراوانی | درصد |
|----------------|---------|-------|----------------|---------|-------|
| زن | ۷۷ | ۵۵ | متاهل | ۱۰۸ | ۷۷/۱۴ |
| مرد | ۶۳ | ۴۵ | مجرد | ۳۱ | ۲۲/۱۴ |
| ۵-۱۱ سال | ۱۵ | ۱۰/۷۱ | بدون پاسخ | ۱ | ۰/۷۱ |
| ۱۰-۱۶ سال | ۳۰ | ۲۱/۴۳ | ۲۰-۳۰ | ۳۰ | ۲۱/۴۳ |
| ۱۵-۲۰ سال | ۴۳ | ۳۰/۷۱ | ۳۱-۴۰ | ۶۲ | ۴۴/۲۹ |
| ۲۰-۲۶ سال | ۳۳ | ۲۳/۵۷ | ۴۱-۵۰ | ۴۱ | ۲۹/۲۹ |
| ۲۰ سال به بالا | ۱۶ | ۱۱/۴۳ | ۵۰ سال و بیشتر | ۶ | ۴/۲۹ |
| بدون پاسخ | ۳ | ۲/۱۴ | بدون پاسخ | ۱ | ۰/۷۱ |
| دیپلم | ۲۱ | ۱۵ | رسمی | ۷۷ | ۵۵ |
| کاردانی | ۱۷ | ۱۲/۱۴ | پیمانی | ۱۹ | ۱۳/۵۷ |
| کارشناسی | ۸۰ | ۵۷/۱۴ | قراردادی | ۴۲ | ۳۰ |
| کارشناسی ارشد | ۲۲ | ۱۵/۷۱ | بدون پاسخ | ۲ | ۱/۴۳ |

قبل از استفاده مدل معادلات ساختاری به منظور شناخت بیشتر ارتباط میان متغیرها از آزمون تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن به همراه میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آمده است.

1. Structural Equation Model
2. Statistical Package for Social Science
3. Software for Linear Structural Relation

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ |
|------------------|---------|--------------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ۱. عدالت توزیعی | ۲/۶۸ | ۰/۸۵ | ۱ | | | | | | | |
| ۲. عدالت روبه ای | ۲/۹۳ | ۰/۹۵ | ۰/۲۰۰* | ۱ | | | | | | |
| ۳. عدالت تعاملی | ۳/۱۹ | ۰/۹۰ | ۰/۵۴۸* | ۰/۳۳۳* | ۱ | | | | | |
| ۴. عدالت سازمانی | ۲/۹۳ | ۰/۷۵ | ۰/۶۲۱* | ۰/۷۳۸* | ۰/۹۲۵* | ۱ | | | | |
| ۵. تعهد عاطفی | ۳/۳۳ | ۰/۷۲ | ۰/۴۹۴* | ۰/۲۸۱* | ۰/۲۳۵* | ۰/۳۹۷* | ۱ | | | |
| ۶. تعهد مستمر | ۳/۳۴ | ۰/۷۱ | ۰/۰۷۳ | ۰/۱۷۴** | ۰/۱۰۵ | ۰/۱۴۲ | ۰/۸۴۰* | ۱ | | |
| ۷. تعهد هنجاری | ۲/۹۶ | ۰/۴۱ | ۰/۲۵۴* | ۰/۲۴۴* | ۰/۲۰۰** | ۰/۲۷۸* | ۰/۲۷۶* | ۰/۴۵۰* | ۱ | |
| ۸. تعهد سازمانی | ۳/۲۱ | ۰/۴۵ | ۰/۳۸۳* | ۰/۳۱۹* | ۰/۳۴۲* | ۰/۳۷۴* | ۰/۸۱۷* | ۰/۶۲۱* | ۰/۷۱۹* | ۱ |
| ۹. دل‌بستگی شغلی | ۲/۷۷ | ۰/۷۳ | ۰/۳۹۲* | ۰/۳۵۰* | ۰/۳۰۸* | ۰/۴۱۷* | ۰/۴۲۳* | ۰/۳۷۳* | ۰/۳۰۰* | ۰/۵۱۵* |

* ضرایب در سطح خطای ۰/۰۱ درصد معنادار می‌باشند.

** ضرایب در سطح خطای ۰/۰۵ درصد معنادار می‌باشند.

طبق اطلاعات جدول، میانگین عدالت سازمانی (۲/۹۳) و دل‌بستگی شغلی (۲/۷۷) پایین تر از متوسط طیف اندازه گیری، یعنی ۳ می‌باشد. اما میانگین تعهد سازمانی (۳/۲۱) نسبت به متغیرهای مذکور نمره بالاتری را به خود اختصاص داده است. جدول همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی را نشان می‌دهد. از جمله یافته‌های قابل توجه، عدم همبستگی معنادار عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با یکی از ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد مستمر می‌باشد. برای ارتباط علی متغیرهای پژوهش (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی) از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. به منظور اطمینان از صحت مدل اندازه گیری، شاخص‌های مدل مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. مشخصات و شاخص‌های مدل آماری پژوهش

| شاخص‌ها | مقدار قابل قبول | مقدار بدست آمده |
|--|-----------------|-----------------|
| کای دو | | ۳۲۷/۲۹ |
| درجه آزادی | | ۱۰۱ |
| کای دو تقسیم بر درجه آزادی | ≤ 3 | ۳/۲ |
| شاخص نیکویی برازش (GFI) | ≥ 0.90 | ۰/۹۰۲ |
| شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) | ≥ 0.90 | ۰/۹۰ |
| ریشه میانگین مربعات خطای باقیمانده (RMSEA) | ≤ 0.05 | ۰/۰۱۳ |

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان داد که کلیه اعداد و پارامترهای شاخص‌های اندازه گیری مدل

(به جز مقدار کای دو تقسیم بر درجه آزادی) در محدوده قابل قبول می‌باشند. بنابراین مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

مدل آماری، ضرایب تأثیرگذاری متغیرهای پژوهش (عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی و عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی) را نشان داد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

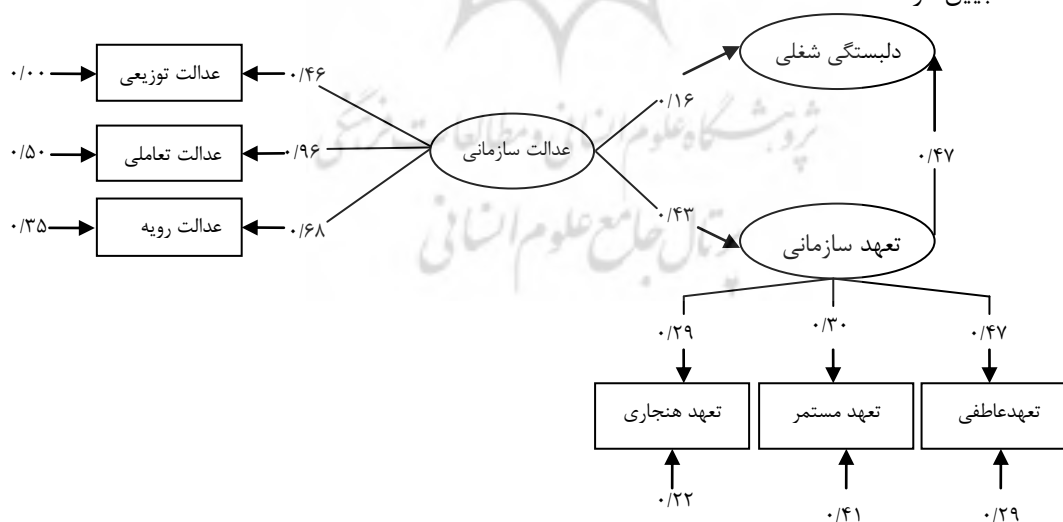
جدول ۴. ضرایب مدل معادلات ساختاری

| عامل تأثیرپذیر | عامل تأثیرگذار | ضریب تعیین | ضریب استاندارد* | اعداد معناداری** |
|----------------|----------------|------------|-----------------|------------------|
| دلبستگی شغلی | تعهد سازمانی | ۰/۸۱ | ۰/۴۷ | ۱۴/۷۰ |
| عدالت سازمانی | عدالت سازمانی | ۰/۱۶ | ۰/۱۶ | ۱۰/۴۷ |
| تعهد سازمانی | عدالت سازمانی | ۰/۷۹ | ۰/۴۳ | ۱۴/۶۴ |

* ضرایب در سطح خطای ۰/۰۵ درصد معنادار می‌باشند.

** برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید از عدد ۲ بزرگتر یا از عدد ۲- کوچکتر باشد.

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول، اثر عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی (ضریب استاندارد = ۰/۱۶، عدد معناداری = ۱۰/۴۷)، عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی (ضریب استاندارد = ۰/۴۳، عدد معناداری = ۱۴/۶۴) و تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی (ضریب استاندارد = ۰/۴۷، عدد معناداری = ۱۴/۷۰) مثبت و معنادار می‌باشند. بنابراین سؤالات پژوهش به طور کامل تأیید می‌شود. ضرایب مدل نشان داد ۰/۸۱ درصد تغییرات دلبستگی شغلی از طریق عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و ۰/۷۹ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را می‌توان از طریق عدالت سازمانی تبیین کرد.



شکل ۲. دیاگرام مدل آماری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بود. میانگین نمرات کارشناسان برای عامل عدالت سازمانی (۲/۹۳) پایین تر از متوسط طیف اندازه گیری، یعنی ۳ است. بدین معنی که میزان ادراک کارشناسان از عدالت سازمانی در حد مطلوب نمی باشد و بیشترین میانگین ابعاد عدالت سازمانی مربوط به عدالت تعاملی، رویه ای و توزیعی است. عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدهای شغلی از جمله سطح درآمد، برنامه شغلی و مسئولیت های شغلی اشاره دارد (۲۵). بنابراین منطقی است که کارشناسان به این عامل توجه و نسبت به آن حساسیت بیشتری داشته باشند. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند میانگین عدالت سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۳/۴ می باشد که با پژوهش حاضر متفاوت است (۲۶). همچنین در تحقیق نادیری و تانوا (۲۰۱۰) میانگین عدالت سازمانی در بین ۲۰۸ نفر از کارکنان و مدیران تعدادی از هتل های قبرس ۳/۶۸ به دست آمد و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای، توزیعی و تعاملی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند (۲۳). شواهد حاکی از آن است که میزان اهمیت هر یک از مؤلفه های عدالت سازمانی متأثر از وضعیت اجتماعی - اقتصادی، مرتبط به سطح درآمد سرانه در جوامع می باشد. بنابراین در جوامعی که سطح درآمد خالص، سرانه بالاتری دارند کارکنان به عدالت رویه ای و تعاملی، بیشتر از عدالت توزیعی توجه می کنند (۲۷). میانگین نمرات کارشناسان برای عامل تعهد سازمانی ۳/۲۱ و در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری به ترتیب بالاترین میانگین را دارند. کارکنان با تعهد مستمر بالا به مزایا، ارشدیت، ترس از پیدا کردن شغل جایگزین، ترس از تغییر محل زندگی و حقوق بازنشستگی توجه دارند (۱۱). بنابراین در سازمان مورد مطالعه موارد مذکور برای کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است. میانگین تعهد سازمانی در تحقیق کانشیرو^۱ (۲۰۰۸) ۳/۲۶ بود که با پژوهش حاضر همسو است همچنین در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی میانگین بالاتری را به خود اختصاص داد (۲۸) و از آنجا که تعهد عاطفی با وابستگی عاطفی و احساسی کارکنان همراه است (۹). بنابراین می توان بیان نمود که در تحقیق کانشیرو کارکنان وابستگی روحی روانی و پیوند عاطفی بیشتری با سازمان دارند. میانگین نمرات کارشناسان برای عامل دلبستگی شغلی ۲/۷۷ می باشد که نشان دهنده پایین بودن میزان ادراک دلبستگی شغلی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان است. میانگین دلبستگی

شغلی در مطالعه یویگار و کلیک (۲۰۰۹) در کارکنان بهداری کشور ترکیه و تحقیق میر هاشمی (۱۳۸۷) در بین اساتید دانشگاه آزاد بالاتر از پژوهش حاضر است (۲۱،۲۹). مغایرت ممکن است به این دلیل باشد که کارکنان شاغل در دانشگاه و بهداری به لحاظ قرار گرفتن در محیط و شرایط کاری یکسان و میزان تحصیلات و پست های سازمانی برابر، از میزان دل بستگی شغلی بالاتری برخوردار باشند.

یافته های استنباطی (ضریب همبستگی) نشان می دهد به طور کلی بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. پذیرش این مطلب با یافته های غفوری و ونوسفاد رانی و گل پرور (۱۳۸۸)، مانتر و ماری (۲۰۰۶)، کوهن و ولد هکت (۲۰۰۸) و یاوز (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۱۴،۱۸،۱۹،۲۰). عدالت سازمانی توصیف نقش انصاف در سازمان است (۳۰) و تعهد سازمانی باورهای قاطع افراد در پذیرش ارزش های اهداف، تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان می باشد (۳۱). بنابراین وجود چنین ارتباطی منطقی است که با رعایت انصاف و عدالت کارکنان تلاش بیشتری برای پذیرش ارزش ها، اهداف و عضویت در سازمان داشته باشند. از طرفی اگر کارکنان احساس نمایند به طور غیرمنصفانه ای با آن ها رفتار شده است به شکل احساسی (با تعهد کمتر) و رفتاری (افزایش ترک خدمت) به این نوع بی-عدالتی پاسخ می دهند (۲). از جمله یافته های قابل توجه در این پژوهش عدم ارتباط معنادار بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با یکی از ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد مستمر بود. به این معنی که ادراکات کارکنان از میزان عدالت سازمانی بر تعهد مستمر تأثیر نداشته که بر خلاف نتایج تحقیقات مذکور می باشد. غیر همسو بودن ممکن است به دلایل تفاوت فرهنگی جامعه آماری، قرار داشتن کارکنان در سازمان های مختلف (دولتی - خصوصی)، داشتن پست ها و وظایف متفاوتی باشد که کارکنان در سازمان ها اختیار کرده اند.

نتایج مربوط به ضریب همبستگی همچنین نشان می دهد که از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی بیشترین همبستگی ها را با دل بستگی شغلی دارند که به طور کلی با یافته های گل پرور و همکاران (۱۳۸۶)، مانتر و ماری (۲۰۰۶) و کوهن و ولد هکت (۲۰۰۸) همسو می باشد (۱۷-۱۹). این مسأله مؤید نقش حساس افزایش عدالت به ویژه عدالت توزیعی در سازمان می باشد. عدالت توزیعی، وجهی از عدالت است که با نتایج و نحوه توزیع آن سر و کار دارد و یک تعیین کننده مهم در رضایت حاصل از پرداخت حقوق می باشد (۳۲). پرداخت براساس نظریه تبادل اجتماعی^۱ عاملی است که در قبال ارائه خدمات در هر سازمان به کارکنان پرداخت می شود (۳۳). نظر به این که کارکنان بیشتر به حقوق و مزایایی که از طریق سازمان دریافت می

1. Social Exchange Theory

کنند توجه و اهمیت می‌دهند. طبیعی است که این متغیر بالاترین همبستگی را با دل‌بستگی شغلی داشته باشد. از طرفی اگر کارکنان مشاهده کنند در سازمان عدالت توزیعی اجرا نمی‌شود با واکنش‌های منفی از جمله: امتناع از تلاش، کم‌کاری، رفتارهای ضعیف شده شهروندی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ دهند (۳۴). در خصوص ارتباط تعهد سازمانی با دل‌بستگی شغلی نتایج یافته‌ها مؤید این واقعیت است که انواع ابعاد تعهد سازمانی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد که با یافته‌های طالب پور و امامی (۱۳۸۴)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۶)، کوهن و ولد هکت (۲۰۰۸)، یویگار و کلیک (۲۰۰۹) و لامبرت و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد (۲۲، ۲۱، ۱۹، ۱۶، ۱۵). به طور کلی در پژوهش حاضر و پژوهش‌های پیشین تعهد سازمانی به واسطه‌ی شکل دهی ارزش‌ها و باورهای حاکم در سازمان از نقش قابل توجهی در ایجاد دل‌بستگی شغلی کارکنان دارد. نتایج بررسی‌های تکمیلی در این زمینه بیانگر آن است که تعهد عاطفی می‌تواند در میان دو بُعد تعهد سازمانی مورد مطالعه بستر و زمینه مناسب‌تری را برای ایجاد دل‌بستگی شغلی از خود بر جای گذارد. کارکنان با تعهد عاطفی بالا از لحاظ شخصی در مقابل به طور کامل اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرند و در سازمان، احساس مسئولیت می‌کنند، عملکردی بالا و تمایل دارند که با سازمان بمانند (۹).

نتایج به دست آمده از مدل نشان داد که از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی با ضریب تأثیر ۰/۹۶ بیشترین میزان تأثیرگذاری را بر عدالت سازمانی دارد. هرچند که عدالت رویه‌ای با حدود ۰/۷۰ تأثیر گذاری را نمی‌توان از نظر دور داشت و در نهایت عدالت توزیعی نیز با سهم ۰/۴۶ خود که در تحقیقات ساختاری عدد قابل قبولی است بر عدالت سازمانی تأثیر گذار بوده است و از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی با ضریب تأثیر ۰/۴۷ درصد بیشترین نقش را در شکل دهی این متغیر داشت. مدل ارائه شده همچنین نشان می‌دهد که ۰/۴۷ تغییر در متغیر وابسته (دل‌بستگی شغلی) به تعهد سازمانی بستگی دارد در حالی که سهم عدالت سازمانی در این تغییر ۰/۱۶ می‌باشد؛ بنابراین چنین استنباط می‌گردد که عدالت سازمانی به طور مستقیم تأثیرپذیری کمتری بر دل‌بستگی دارد و از طرفی زمانی که تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی قرار داده‌شد، سهم عدالت سازمانی در پیش بینی دل‌بستگی شغلی بیشتر بود. به عبارتی عدالت سازمانی از طریق تعهد سازمانی می‌تواند تأثیر بیشتری در ایجاد دل‌بستگی شغلی کارشناسان سازمان داشته باشد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و اهمیت موضوع می‌توان پیشنهادهایی را در راستای دستیابی به اهداف پژوهش به شرح زیر ارائه داد:

پیشنهادهای کاربردی به منظور افزایش تعهد سازمانی

- از تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افراد اعمال می‌کنند کاسته و تأکید بر خود کنترلی باشد تا کنترل خارجی.
- مدیران و سرپرستان با زیردستان خود ارتباط نزدیکی برقرار کرده و از آنها خصوصاً در مواقعی که وظیفه سنگینی بر دوش دارند، دچار مشکل می‌شوند یا اشتباهی انجام می‌دهند حمایت کنند.
- به حقوق، مزایا و پاداش کارکنان سازمان، توجه خاص داشته باشند.
- برگزاری کلاس‌های آموزشی به منظور افزایش مهارت بیشتر در کارکنان.
- پیشنهادهای کاربردی به منظور افزایش عدالت سازمانی
- با ایجاد سیستم‌های جبران خدمات و سیستم عادلانه پرداخت، در جهت ایجاد عدالت توزیعی در سازمان مانند شیوه‌های پرداخت براساس عملکرد، گامی در جهت ایجاد شرایط بهتر برای درک عدالت توزیعی و بروز دلبستگی شغلی برداشته شود.
- یکی از عوامل مهم ادراک بی‌عدالتی و ایجاد تعارض در بین کارکنان فقدان نظام ارتقاء و انتصاب مبتنی بر شایسته سالاری می‌باشد که این امر موجب می‌شود علائق فردی و فشارهای گروه‌های غیررسمی در سازمان، انتصاب افراد در پست‌های سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و روحیه تعاون و همکاری بین کارکنان را از بین ببرد و میزان دلبستگی شغلی را کاهش دهد.
- پیش از تصمیم‌گیری درباره موضوعات مربوط به کارکنان به نظر آن‌ها توجه گردد.
- برخورد با کارکنان صادقانه، مؤدبانه و با احترام باشد.

منابع

1. Bos KV. Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice. J Vocat Behav. 2001; 58: 254-9
2. Ambrose M. Contemporary justice research: A new look at familiar questions. Organ Behav Hum Decis Proces. 2002; 89:803-12
3. Bass BM, Avolio BJ. The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. In: Woodman R, Pasmore W, Shani AB. editors. Research in organizational change and development. Greenwich, CT: JAI Press; 1990; 4: 231-72
4. Niehoff BR, Moorman R H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Acad Manage J. 1993; 36(3): 527-57
5. Jawaharlal IM. A model of organizational justice and Workplace aggression. J Manage. 2004; 28: 811-34
6. Laka- Mathebula M. Modeling the relationship between organizational commitment leadership style, Human resources management practices and

- organization trust. PhD dissertation. University of Pretoria; 2006.
7. Meyer JP, Allen NJ. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manage R.* 1991; 1: 61° 89
 8. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta °analysis of the antecedents correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bull.* 1990; 108(2):171-94
 9. Allen NJ, Meyer J. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *J Occup Psych.* 1990; 63: 1-18
 10. Herscovitch L, Meyer JP. Commitment to organizational change: extension of a three - component model. *J Appl Psychol.* 2002; 87(3): 474 - 87
 11. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three - component conceptualization. *J Appl Psychol.* 1993; 78:538-551
 12. Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *J Human Values.* 2004; 10 (2): 117-30
 13. Emery C, Barker K. Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit, Team Performance Management, Learning and Pedagogy. 2007; 13(3- 4): 90- 101
 ۱۴. غفوری ورنوسفادرائی محمد رضا، گل پرور محسن. بررسی ارتباط مولفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. مطالعات روانشناختی. ۱۳۸۸؛ ۵ (۴): ۴۸-۱۳۹
 ۱۵. طالب پور مهدی، امامی فرشاد. بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های نواحی هفت گانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی. ۱۳۸۵. ۱۲: ۳۲-۱۶
 ۱۶. قلی پور آرین، بلاغی اینالو امین، قاسمی میثم، روحی خلیلی مهدی. بررسی صحت و سقم کلیشه های منفی زنان در سازمان ها. پژوهش زنان. ۱۳۸۶؛ ۵ (۳): ۶۸-۱۴۱
 ۱۷. گل پرور مرجان، نصری مختار، ملک پور محسن. نقش مشارکت در تصمیم گیری، دلبستگی شغلی، رفتارمدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین های شغلی و دلبستگی شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده مربیان آموزشگاه های استثنایی شهر اصفهان. نشریه دانش پژوهش در علوم تربیتی. ۱۳۸۶؛ ۱۵: ۴۶-۲۵
 18. Mantler J, Murphy S. Job Involvement in Academics Research Report. Place unknown: Internet; 2009. Available at: <http://www.Server.carlton.ca>
 19. Cohen A, Veled-Hecht A. The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care

- facilities. Place unknown: Internet; 2009. Available at www.emeraldinsight.com
20. Yavuz M. The effects of teacher perception of organizational justice and culture on organizational commitment African. J Bus Manage 2010; 4(5): 695-701
21. Uygur A, Klık GA. Study into organizational commitment and job involvement health in Turkey Ozean. J Appl Sci. 2009; 2(1): 1943-2429
22. Lambert E, Hogan N, Griffin M. Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. Place unknown: Internet; 2009. Available at: <http://cjb.sagepub.com>
23. Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover intentions job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. Int J Hosp Manage. 2010; 29: 33° 41
24. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. J Appl Psycholo. 1982; 67: 341-9
25. Lambert E. Justice in corrections: an exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff. J Crim Just. 2003; 31(2): 155-168
۲۶. یعقوبی مریم، سقایی نژاد اصفهانی سکینه، ابوالقاسم گرجی حسن، نوروزی محسن، رضایی فاطمه. ارتباط عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان منتخب بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت. ۱۳۸۷؛ ۱۲(۳۵): ۳۲-۲۵
۲۷. گل پرور محسن، نادى محمد علی. ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک سازمان. فصلنامه تحقیقات فرهنگی. ۱۳۸۹؛ ۳(۹): ۲۲۸-۲۰۷
28. Kaneshiro P. Analyzing The Organizational Justice, Trust And Commitment Relationship In A Public Organization. PhD dissertation. North central University; 2008.
۲۹. میرهاشمی مالک. پیش بینی کننده های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روانشناسی ایران. ۱۳۸۷؛ ۴(۱۵): ۲۴۴-۲۳۵
30. Wong YT, Ngo HY, Wong CS. Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises. J W Bus. 2006; 41: 344-55
31. Mowday RT, Steers RM Porter LW. The measurement of organizational commitment. J Vocat Beha. 1979; 14:224-47
32. Folger R, Konovsky MA. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. Acad Manage J. 1989; 32(1): 115-30
33. Cropanzano R, Mitchell MS. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. J Manage. 2005; 31: 874-900

۳۴. مختاریان پور مجید. بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت در سازمان: تحلیل منطقی. فصل نامه سیاسی ° اجتماعی. ۱۳۸۷؛ ۵(۸): ۲۰۰-۱۶۳

ارجاع مقاله به روش ونکوور

ظریفی فریبرز، یوسفی بهرام، صادقی بروجردی سعید. ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دلستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳۹۳؛ ۶(۲۳): ۱۳۰-۱۱۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

**The presentation of a Model for the Relationship between
Organizational Justice, Organizational Commitment and Job
Involvement in the employees the Ministry of Sport and Youth**

Fariborz zarifi¹, Bahram yoosefy², Saeed Sadeghi borougerdi³

1. Master, Razi University*
2. Associate Professor, Razi University
3. Associate Professor, Kurdistan University

Received date: 2012/05/20

Accepted date: 2013/01/13

Abstract

The purpose of this study was to present a model for Relationship organizational justice and organizational commitment on job involvement in the Ministry of Sport and Youth. According to the Morgan's sample size table, 140 persons were selected randomly. Demographic information questionnaire, Organizational justice questionnaire Niehoff & Moorman (1993), organizational commitment questionnaire Allen & Meyer (1990), and and job involvement questionnaire Kanungo (1982) were used to collective data. Pearson correlation coefficient showed that there was a positive and significant relationship between organizational justice , organizational commitment and job involvement. The result of structural equations model (SEM) showed that organizational justice and organizational commitment determine 0.81 variance of job involvement, and the organizational commitment has more effect than organizational justice on job involvement.

Keywords: Organizational justice, Organizational Commitment, Job Involvement, Ministry of Sport and Youth.

*(Corresponding Author)

Email: fariborzzarifi@yahoo.com