

مدیریت ورزشی - زمستان ۱۳۹۱
شماره ۱۵ - ص ۱۷۴ - ۱۵۷
تاریخ دریافت: ۸۹ / ۰۹ / ۰۲
تاریخ تصویب: ۹۰ / ۱۰ / ۱۸

ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی

جمهوری اسلامی ایران

۱. فریبرز ظریفی^۱ - ۲. بهرام یوسفی - ۳. سعید صادقی بروجردی
۱. کارشناس ارشد دانشگاه رازی، ۲. دانشیار دانشگاه رازی، ۳. دانشیار دانشگاه کردستان

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی بود. ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کاتونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). نتایج آزمون t استیودنت و تحلیل واریانس یکطرفه، نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در ادراک عدالت سازمانی در سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد. همچنین بین میزان دلبستگی شغلی با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و سطوح تحصیلی) تفاوت معناداری وجود نداشت ($P < 0/05$). آنالیز رگرسیون چندمتغیره نشان داد که عدالت توزیعی واجد شرایط پیش‌بین دلبستگی شغلی است ($P < 0/05$).

واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، دلبستگی شغلی، سازمان تربیت بدنی.

مقدمه

پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسانی از لحظه تولد تا مرگ به‌طور مستقیم وابسته به آن است و امروز زندگی بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. رفتار عادلانه سازمان، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به تعهد بیشتر آنها به سازمان و رفتار شهروندی منجر می‌شود. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتر سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایین‌تری از تعهد را نشان می‌دهند و حتی ممکن است رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی نشان دهند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان قضاوت می‌کنند و چه‌طور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک‌شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی به‌ویژه برای درک رفتار سازمانی است (۹).

پژوهش‌های اخیر در حوزه عدالت سازمانی^۱ نشان می‌دهد که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجهند. واضح‌ترین این منابع، سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است. سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد. او می‌تواند بر پیامدهای مهمی همچون افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان به‌عنوان یک کل است. این منبع نامحسوس‌تر است، ولی توجه به آن مهم است (۲۹).

پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای است. عدالت سازمانی توصیف و توضیح نقش انصاف در محیط کار است (۸). عدالت توزیعی^۲، مرتبه‌ای است که در آن پاداش‌ها به‌صورتی منصفانه، تخصیص داده می‌شود (۲۶). عدالت رویه‌ای^۳ عبارت است از اینکه آنهایی که تحت تأثیر تصمیمات تخصیص مزایا یا غرامت قرار می‌گیرند، درک کنند که این تصمیمات بر مبنای روش‌ها و راهبردهای منصفانه صورت گرفته است (۲۶).

1 - Organizationa justice

2 - Distributive organizational

3 - Procedual organizational

عدالت تعاملی^۱ بر ادراک افراد از کیفیت رفتارهای بین اشخاص که در طول انجام رویه‌های سازمان اتفاق می‌افتد، اشاره دارد (۱۶).

نگرش‌ها، همچون ارزش‌ها، در نخستین سال‌های زندگی فرد از پدر و مادر و اعضای گروه یا گروه‌هایی که فرد به آن دلبستگی دارد، کسب می‌شود. فرد شیوه رفتار خانواده و دوستان خود را مشاهده کرده و نگرش و رفتار خود را با آنها هماهنگ می‌کند. همچنین نگرش‌های افراد مشهور یا نگرش‌های کسانی را که مورد تحسین و ستایش قرار می‌گیرند را تقلید می‌کند. نگرش در سازمان اهمیت دارد، زیرا می‌تواند بر رفتارهای فرد اثر بگذارد (۱). دلبستگی به شغل عبارت است از تصور شخص به کارش و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌کند. فرد به شغلش به‌عنوان مهم‌ترین بخش زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (۱۲).

افرادی که به کارشان دلبستگی ندارند، از کارشان بیگانه‌اند و در حین کار در سازمان کارهای دیگری انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. دلبستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود. برای یک کارمند دلبستگی به کار، قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود (۲۷).

۱۳). عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی به این لحاظ موضوع تحقیقات پژوهشگران بوده است.

پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی کارکنان در میان مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در ادراک عدالت سازمانی کارکنان با سطوح تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری مشاهده شد.

یازیکبوگلو و توپالوگلو^۲ (۲۰۰۹) در تحقیقی دریافتند که در ادراک عدالت سازمانی در میان مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در ادراک عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد.

یان^۳ (۲۰۰۷) نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی (توزیعی و رویه‌ای) با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی و سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد.

1 - international organizational

2 - Yazicioglu and Topaloglu

3 - Youn

تحقیق براون^۱ (۱۹۹۶) نشان داد که در ادراک دلبستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود ندارد.

پژوهش میرهاسم (۱۳۸۷) نشان داد که در ادراک دلبستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود دارد. اما در ادراک دلبستگی شغلی یا سن، تفاوت معناداری وجود نداشت.

یوگار و کلیک^۲ (۲۰۰۹) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین دلبستگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد. مارشال^۳ و همکاران (۲۰۰۴) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که در ادراک دلبستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (سابقه خدمت و سطوح تحصیلی) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. لامبرت^۴ (۲۰۰۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید که در ادراک دلبستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی و سابقه خدمت) ارتباط مثبت و معناداری وجود ندارد. گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی و دلبستگی شغلی در عدالت سازمانی ادراک‌شده مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان دریافتند که عدالت توزیعی یا رفتار مدنی ارتباط معناداری ندارد. اما با مشارکت در تصمیم‌گیری، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، مشارکت در تصمیم‌گیری، جایگزین‌های شغلی، دلبستگی شغلی، دلبستگی در کار و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری و با ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. عدالت رویه‌ای با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار رابطه مثبت و معنادار داشت. اما با ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی رابطه منفی و معناداری داشت. عدالت تعاملی با جایگزین‌های شغلی رابطه معناداری نداشت ولی با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار رابطه مثبت و معنادار و با ترک خدمت رابطه منفی و معنادار داشت.

1 - Brown

2 - Klik and Uygar

3 - Marshall

4 - Lambert

تحقیق یان (۲۰۰۷) نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای ارتباط مثبتی با انگیزش، رضایت شغلی و دلبستگی شغلی دارد.

نتایج تحقیق تانک^۱ و همکاران (۱۹۹۶) نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای ارتباط مثبتی با رضایت، ارتقای شغلی، عملکرد، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی دارد.

مانتler و مارفی^۲ (۲۰۰۶) در تحقیقی که بین ۲۹۹ نفر از استادان دانشگاه کانادا انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای ارتباط مثبتی با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و دلبستگی شغلی دارد.

کوهن و ولد هکت^۳ (۲۰۰۸) در تحقیقی که بین پرستاران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین سازمان سوسیالیستی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، تعهد عاطفی، تعهد حرفه‌ای، دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

باتوجه به مطالب پیش‌گفته اهداف این پژوهش عبارتند از:

۱. تعیین وضعیت عدالت سازمانی در سازمان تربیت بدنی؛
۲. وضعیت دلبستگی شغلی در سازمان تربیت بدنی؛
۳. ادراک عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی برحسب برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی)؛
۴. تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی (تعاملی، رویه‌ای و توزیعی) با دلبستگی شغلی در بین کارشناسان سازمان تربیت بدنی

روش تحقیق

این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از پرسشنامه به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بودند. براساس اطلاعات به‌دست‌آمده تعداد کارشناسان شاغل در این سازمان که پست‌های کارشناسی را احراز کرده‌اند، ۲۰۰ نفر برآورد

1 - Tang

2 - Mantler and Murphy

3 - Cohen and Veled - Hech

می‌شود که پس از توزیع پرسشنامه در بین کارشناسان و حذف موارد ناقص و نیمه‌تمام، ۱۴۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد.

ابزار اندازه‌گیری

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد:

۱. پرسشنامه مشخصات فردی: شامل مشخصات فردی که براساس نیاز تحقیق به اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها توسط محقق تهیه شد؛

۲. پرسشنامه عدالت سازمانی. این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) تهیه شده و شامل ۲۰ سؤال است که سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) می‌سنجد.

گویه‌ها براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری می‌شود. برای اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه، ضمن استفاده از پرسشنامه معتبر، از نظر استادان محترم نیز استفاده شد. چالشتری (۱۳۸۷) روایی سازه پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی آزمون کرد و نشان داد که سؤالات برای سنجش متغیر مورد نظر از روایی سازه قابل قبولی برخوردارند.

جوادیان و همکاران (۱۳۸۷) پایایی پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ محاسبه کردند که ضریب آن برای عدالت توزیعی، تعاملی، رویه‌ای و سازمانی کلی بیشتر از ۰/۷۲ به دست آمد. نادیری و تانوا^۱ (۲۰۱۰) در تحقیقی اعتبار پرسشنامه را 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 آوردند که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول آن است.

۳. پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط کانونگو^۲ (۱۹۸۳) تهیه شده و شامل ۱۰ سؤال است و گویه‌ها براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری می‌شود. میرهاشم (۱۳۸۷) روایی سازه، پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی آزمون کرد و نشان داد که سؤالات برای سنجش متغیر مورد نظر از روایی سازه قابل قبولی

1 - Nadiri and Tanova

2 - Kanungo

برخورد دارند. همچنین میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ در تحقیق روگرز^۱ (۱۹۹۸) ۰/۸۷، کیو^۲ و همکاران (۲۰۰۴) ۰/۸۴ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار قابل قبول ابزار اندازه گیری است.

در تحقیق حاضر برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار پایایی آن برای عدالت توزیعی ۰/۸۵، عدالت رویه‌ای ۰/۹۱، عدالت تعاملی ۰/۹۶، عدالت سازمانی ۰/۹۵ و دلبستگی شغلی ۰/۸۲ به دست آمد.

روش آماری

پس از گردآوری اطلاعات و استخراج آنها به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، میانه و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آمار تی استیودنت، آزمون تحلیل واریانس یکطرفه و آنالیز رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزار نسخه ۱۵ SPSS^۳ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۱- توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۷۷	۵۵
	مرد	۶۳	۴۵
سن	۲۰-۳۰	۳۰	۲۱/۴۳
	۳۱-۴۰	۶۲	۴۴/۲۹
	۴۱-۵۰	۴۱	۲۹/۲۹
	۵۰ سال به بالا	۶	۴/۲۹
وضعیت تأهل	متأهل	۱۰۸	۷۷/۱۴
	مجرد	۳۱	۲۲/۱۴
سابقه خدمت	۱-۵	۱۵	۱۰/۷۱
	۶-۱۰	۳۰	۲۱/۴۳
	۱۱-۱۵	۴۳	۳۰/۷۱
	۱۶-۲۰	۳۳	۲۳/۵۷
	۲۰ سال به بالا	۱۶	۱۱/۴۳

1 - Rogers

2 - Kue

3 - Statistical Package for social science

ادامه جدول ۱- توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
سطوح تحصیلی	دیپلم	۲۱	۱۵
	کاردانی	۱۷	۱۲/۱۴
	کارشناسی	۸۰	۵۷/۱۴
	کارشناسی ارشد	۲۲	۱۵/۷۱
وضعیت استخدامی	رسمی	۷۷	۵۵
	پیمانی	۱۹	۱۳/۵۷
	قراردادی	۴۲	۳۰

براساس اطلاعات مندرج در جدول ۲ بیشترین میانگین ابعاد عدالت سازمانی، مربوط به عدالت تعاملی و کمترین میانگین مربوط به عدالت توزیعی است. میانگین عدالت سازمانی ۲/۹۳ و میانگین دل‌بستگی شغلی ۲/۷۷ است که از متوسط طیف اندازه‌گیری (۳) پایین‌تر است و نشان‌دهنده پایین بودن میانگین عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی در بین کارشناسان سازمان تربیت بدنی است. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف^۱ استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی عوامل برای عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و دل‌بستگی شغلی بزرگ‌تر از $P > 0/05$ است. بنابراین می‌توان گفت توزیع نرمال است. به همین دلیل، برای آزمون فرضیه‌ها و دیگر مراحل آزمون‌های آماری از روش‌های آمار پارامتریک بهره گرفته شد.

جدول ۲- مشخصه های آماری و آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانۀ	انحراف معیار	آماره Z	مقدار P
عدالت توزیعی	۲/۶۸	۲/۶	۰/۸۵	۱/۰۲۱	۰/۲۴۸
عدالت رویه‌ای	۲/۹۳	۳	۰/۹۵	۰/۶۵۴	۰/۷۸۶
عدالت تعاملی	۳/۱۹	۳/۲۵	۰/۹۰	۱/۱۲۷	۰/۱۵۸
عدالت سازمانی	۲/۹۳	۳/۰۴	۰/۷۵	۰/۵۲۴	۰/۹۴۶
دل‌بستگی شغلی	۲/۷۷	۲/۷	۰/۷۳	۰/۸۹۹	۰/۳۹۴

$P > 0/05$

1 - Kolmogorov - Smirnov

یافته‌های استنباطی

برای بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین ابعاد عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی (N=۱۳۹)

متغیر	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت سازمانی
دل‌بستگی شغلی	۰/۳۹۲	۰/۳۵۰	۰/۳۰۸	۰/۴۱۷
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

$P < ۰/۰۱$

نتایج مربوط به مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که عامل تحصیل در ادراک عدالت سازمانی تفاوت ایجاد کرده بود ($f(df=۱۳۹) = ۳/۳۳۴, P < ۰/۰۲۱$). با توجه به میانگین‌های مندرج در جدول ۴ و آزمون تعقیبی توکی^۱، مشاهده شد که میانگین عدالت سازمانی در کارشناسان دارای تحصیلات لیسانس نسبت به دیپلم‌ها کمتر است.

برای بررسی سهم هریک از متغیرهای پیش‌بین (عدالت سازمانی) بر متغیر ملاک (دل‌بستگی شغلی)، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شد. همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، در مرحله اول رگرسیون متغیر عدالت توزیعی وارد معادله شد. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون مربوط به متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که بین عدالت توزیعی با دل‌بستگی شغلی (۰/۲۶۵) رابطه وجود دارد و نتایج ضریب معیاری بتا نشان می‌دهد که مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده دل‌بستگی شغلی عدالت توزیعی (۰/۳۰۵) است.

جدول ۴- وضعیت میانگین عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی بر حسب برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی

مقایسه	دل‌بستگی شغلی	مقایسه	عدالت سازمانی	متغیر	
				P	M(SD)
۰/۶۵۶	۲/۸۰(۰/۷۹)	۰/۳۱۹	۲/۸۷(۰/۸۱)	زن	جنسیت
	۲/۷۴(۰/۶۶)		۳/۰۰(۰/۶۸)	مرد	
۰/۱۸۹	۳/۰۶(۰/۷۰)	۰/۴۰۸	۳/۱۸(۰/۵۹)	۱ تا ۵ سال	سابقه خدمت
	۳/۵۷(۰/۷۹)		۳/۸۴(۰/۷۵)	۶ تا ۱۰ سال	
	۳/۷۹(۰/۷۰)		۲/۷۹(۰/۷۸)	۱۱ تا ۱۵ سال	
	۲/۶۹(۰/۶۳)		۳/۰۳(۰/۸۲)	۱۶ تا ۲۰ سال	
	۲/۹۰(۰/۶۲)		۲/۹۴(۰/۷۴)	۲۰ سال به بالا	
۰/۸۹۸	۲/۸۸(۰/۶۷)	۰/۰۲۱*	۳/۳۶(۰/۶۴)	دیپلم	سطوح تحصیلی
	۲/۷۳(۰/۵۴)		۲/۸۱(۰/۷۹)	کاردانی	
	۲/۷۴(۰/۸۰)		۲/۸۲(۰/۷۳)	کارشناسی	
	۲/۸۰(۰/۶۶)		۳/۰۲(۰/۷۹)	کارشناسی ارشد	
۰/۹۷۷	۲/۷۵(۰/۶۵)	۰/۲۳۷	۲/۸۶(۰/۷۳)	رسمی	وضعیت استخدامی
	۲/۷۲(۰/۸۷)		۲/۷۹(۰/۷۴)	قراردادی	
	۲/۷۶(۰/۷۳)		۳/۰۸(۰/۷۵)	پیمانی	

*P < ۰/۰۵

جدول ۵- معادله پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از روی ابعاد عدالت سازمانی

P	t	Beta	S.E	B	رگرسیون گام به گام
۰/۰۰۰	۶/۲۵۳		۰/۲۴۲	۱/۵۱۱	عرض از مبدأ
۰/۰۰۱	۳/۲۷۶	۰/۳۰۵	۰/۰۸۱	۰/۲۶۵	عدالت توزیعی
۰/۶۴۳	۰/۴۶۵	۰/۰۶۲	۰/۱۰۳	۰/۰۸۴	عدالت رویه ای
۰/۱۷۹	۱/۳۵۱	۰/۱۶۱	۰/۰۹۷	۰/۱۳۱	عدالت تعاملی

توجه کنید که: $F=۱۰/۶۳۵$, $P<۰/۰۱$, $R^2=۰/۱۹۱$

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر، میانگین نمره‌های کارشناسان سازمان تربیت بدنی برای عامل عدالت سازمانی ۲/۹۳ به‌دست آمد که کمی کمتر از متوسط طیف اندازه‌گیری یعنی ۳ است. در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی (۳/۱۹)، عدالت رویه‌ای (۲/۹۳) و عدالت توزیعی (۲/۶۸) به‌ترتیب بیشترین میانگین‌ها را به‌دست آوردند. به‌عبارتی کارکنان در سازمان می‌مانند، نه به این دلیل که در بین آنان پاداش‌ها به‌صورتی منصفانه تخصیص داده می‌شوند، بلکه به این علت که تصمیم‌گیرندگان به شیوه منصفانه‌ای رفتار کرده و سیاست با روند تصمیمات را به‌طور عادلانه اجرا می‌کنند. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند که میانگین عدالت سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۴/۳ است که با نتیجه تحقیق حاضر متفاوت است و در بین ابعاد عدالت سازمانی، به‌ترتیب عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

کاشیرو^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی به این نتیجه رسید که میانگین عدالت سازمانی در بین ۷۲ نفر از کارکنان یک سازمان دولتی ۳/۲۸ است که از میانگین تحقیق حاضر بیشتر است و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند که با میانگین تحقیق حاضر همخوانی دارد. نادیری و ناتوا (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که میانگین عدالت سازمانی در بین ۲۰۸ نفر از کارکنان و مدیران ۵ هتل از هتل‌های قبرس ۳/۶۸ است و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند که با نتایج تحقیق حاضر مغایر است.

نتایج نشان داد که میزان ادراک عدالت سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی در مقایسه با سازمان‌های دولتی و خصوصی داخل و خارج کشور از میانگین کمتری برخوردار است که نشان می‌دهد کارکنان سازمان تربیت بدنی در مورد وجود عدالت در سازمان خود ادراک مناسبی ندارند و مدیران این سازمان باید به ویژه در نحوه توزیع منابع و رویه‌های تخصیص این منابع و نحوه تعامل با کارکنان سازمان خود انصاف بیشتری را به‌کار گیرند.

در تحقیق حاضر میانگین نمره‌های کارشناسان سازمان تربیت بدنی برای عامل دلبستگی شغلی ۲/۷۷ بود که کمتر از طیف متوسط اندازه‌گیری یعنی ۳ است که نشان‌دهنده کم بودن دلبستگی شغلی کارشناسان در سازمان تربیت بدنی است که با نتایج تحقیق روگرز (۱۹۹۲) همخوانی دارد، اما با نتیجه تحقیق میرهاشمی (۱۳۸۷) با عنوان «پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی» و تحقیق هو^۱ (۲۰۰۶) با عنوان «ارتباط بین ارزش کاری، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در بین پرستاران کشور تایوان» مغایر است. دلیل احتمالی این مغایرت ممکن است این باشد که استادان دانشگاه و پرستاران شاغل در بیمارستان به لحاظ قرار گرفتن در محیط و شرایط کاری یکسان، همچنین میزان تحصیلات و پست‌های سازمانی برابر از میزان دلبستگی شغلی بیشتری برخوردارند.

در تحقیق حاضر در ادراک عدالت سازمانی کارشناسی سازمان با برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود نداشت، اما در ادراک عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد و آزمون تعقیبی توکی نشان داد که در بین کارشناسان با مدرک تحصیلی لیسانس و دیپلم تفاوت وجود دارد. میانگین عدالت در کارشناسان با مدرک تحصیلی دیپلم بیشتر از کارشناسان با مدرک لیسانس بود، به عبارتی کارشناسان با مدرک تحصیلی دیپلم احساس می‌کردند عدالت در بین آنها بیشتر رعایت می‌شود. نتایج تحقیق یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی در میان مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در ادراک عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده کردند که با نتایج تحقیق حاضر همسوس است. آنها همچنین در ادراک عدالت سازمانی با سابقه خدمت و وضعیت استخدامی تفاوت معناداری مشاهده کردند که با نتایج تحقیق حاضر مغایر است.

نادیری و تانوا (۲۰۱۰) در تحقیقی گزارش کردند که در ادراک عدالت سازمانی با سابقه خدمت ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و با سطوح تحصیلی ارتباط منفی مشاهده کردند که با نتایج تحقیق حاضر مغایر است.

بارکیو گلیو و توپالوگلو (۲۰۰۹) در تحقیقی دریافتند که در ادراک عدالت سازمانی در میان مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد، همچنین در ادراک عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده

کردند که با نتایج تحقیق حاضر همسوست. آنها همچنین در ادراک عدالت سازمانی با سابقه خدمت تفاوت معناداری مشاهده کردند که با نتایج تحقیق حاضر مغایر است.

یان (۲۰۰۷) نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و رویه‌ای) با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد که با نتیجه تحقیق حاضر همسوست. همچنین در ادراک عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و رویه‌ای) در میان مردان و زنان و سابقه خدمت تفاوت معناداری مشاهده شد که با تحقیق حاضر مغایر است.

نتایج نشان داد که در ادراک دلبستگی شغلی کارشناسان سازمان با برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود ندارد. میرهاشم (۱۳۸۷) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت و سابقه کار) تفاوت معناداری وجود دارد که با نتایج تحقیق حاضر مغایر است. وی همچنین در ادراک دلبستگی شغلی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نکرد که با نتایج تحقیق حاضر و یافته‌های براون (۱۹۹۶)، رامبرت (۲۰۰۶) و یوگار و کلیک (۲۰۰۹) همخوانی دارد، اما با یافته‌های مارشال و همکاران (۲۰۰۴) مغایر است.

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از تحقیق، بین ابعاد عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر با به کار بردن عدالت سازمانی مناسب، دلبستگی شغلی کارشناسان به طور معناداری افزایش می‌یابد که با نتایج تحقیق گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۷)، تانک و همکاران (۱۹۹۶)، مانتر و مارفی (۲۰۰۴)، یان (۲۰۰۷) و کوهن و ولد هکت (۲۰۰۸) همخوانی دارد. دلیل احتمالی همخوانی ممکن است این باشد که متغیرهای مذکور واقعاً بر هم تأثیر می‌گذارند که در این زمینه به تحقیقات بیشتری نیاز است، بنابراین تأیید فرضیه مذکور توجیه‌پذیر است.

در نتیجه‌گیری کلی چنین استنباط می‌شود که توجه به ابعاد عدالت سازمانی می‌تواند موجب افزایش دلبستگی شغلی کارشناسان شود. رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام نیز نشان داد که عدالت توزیعی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده دلبستگی شغلی باشد. از این رو به مدیران این سازمان پیشنهاد می‌شود به تمام مؤلفه‌های عدالت سازمانی به ویژه عدالت توزیعی توجه ویژه و خاصی داشته باشد. عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منافع و پاداش‌هاست. اگر میزان پاداش‌هایی که افراد دریافت می‌کنند

برابر نباشد، گروهی که سهم بیشتری دریافت می‌کند، احساس گناه می‌کنند، در مقابل گروهی که سهم کمتری دریافت می‌کنند، ناراحت می‌شوند (۱۴).

پیشنهاد‌های پژوهش برای مدیران و برنامه‌ریزان

به‌منظور افزایش عدالت توزیعی به مدیران این سازمان توصیه می‌شود که: ۱. منصفانه بودن پاداش‌ها و مسئولیت‌های کارشناسان؛ ۲. پرداخت پاداش‌ها براساس عملکرد کارشناسان.

باتوجه به رابطه بین عدالت رویه‌ای با دل‌بستگی شغلی در سازمان، توصیه می‌شود مدیران سازمان تربیت بدنی در زمینه ارتقای عدالت رویه‌ای یعنی مشارکت بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری در زمینه تخصیص پاداش‌ها، تلاش کنند، به‌گونه‌ای که قوانین، مقررات و رویه‌های انجام این کار به‌طور واضح و روشن تبیین شود و رویه‌های تخصیص حقوق و مزایا برای همه کارکنان یکسان اعمال شود و تصمیمات مربوط به هریک از کارکنان به دور از هرگونه تبعیض و جانبداری اتخاذ شود (۲).

باتوجه به رابطه بین عدالت تعاملی با دل‌بستگی شغلی در سازمان تربیت بدنی به مدیران این سازمان توصیه می‌شود: ۱. فراهم کردن زمینه ادراک عدالت تعاملی و بروز دل‌بستگی شغلی در کارکنان از طریق مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و اداره سازمان؛ ۲. توجه به نظر کارکنان پیش از تصمیم‌گیری درباره موضوعات مربوط به آنها؛ ۳. برخورد مؤدبانه و همراه با احترام با کارکنان.

پژوهش حاضر، با محدودیت‌هایی مواجه بود، از جمله اینکه در پرسشنامه نام افراد ذکر نشده است، اما ممکن است پاره‌ای از ملاحظات اداری در پاسخگویی کارکنان به سؤالات تأثیر گذاشته باشد. همچنین خستگی روزانه کارکنان و حالات روحی ناشی از آن از اختیار محقق خارج بوده است.

منابع و مأخذ

۱. حقیقی، محمدعلی. (۱۳۸۰). "مدیریت رفتار سازمانی". انتشارات ترمه، چاپ اول.

۲. چالستری، محمدرضا. (۱۳۸۷). "مدلسازی و تحلیل رابطه بین رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". رساله دکتری دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

۳. سیدجوادیان، سیدمهدی. فراچی، محمدمهدی. طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۷). "شناخت و نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی". نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۷۰-۵۵.

۴. گل‌پور، مرجان. نصری، مختار. ملک‌پور، محسن. (۱۳۸۶). "نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دلبستگی شغلی، رفتار مدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، ترک خدمت، جایگزین‌های شغلی و دلبستگی شغلی در عدالت سازمانی ادراک‌شده مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان". نشریه دانش پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۱۱، صص ۴۶-۴۵.

۵. میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۷). "پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی". فصلنامه روانشناسی ایران، سال چهارم، شماره ۱۵.

۶. مهداد، علی. (۱۳۸۱). "روانشناسی صنعتی و سازمانی". چاپ پنجم، تهران، انتشارات جنگل، ص ۳۲۴.

۷. یعقوبی، مریم و همکاران. (۱۳۸۷). "ارتباط عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان منتخب بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان". فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵.

8. Bass, B.M., Avolio, B.J. (1990). "The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development". *Research in organizational change and development*, 4, PP:231-272.

9. Bos, K.V. (2001). "Fundamental research by means of laboratory experiments is essential for a better understanding of organizational justice". *Journal of vocational behavior*, 58, PP: 254-259.

10. Brown, S.P. (1996). "A meta – analysis and review of organizational research on job involvement". *Psychological bulletin*, 120. PP:235-255.
11. Cohen, A., Veled – Hecht, A. (2008). "The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long – term nursing care facilities". *The current issue and full text archive of this journal is available at: www.emeraldinsight.com*.
12. Elankumaran, S., (2004). "Personality, organizational climate and job involvement: an empirical study". *Journal of human values*, 10 (2), PP:117-130.
13. Emery, C., Barker, K. (2007). "Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit". *Team performance management. Learning and pedagogy*, 13 (3-4), PP: 90-101.
14. Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow". *Journal of management*, 16, PP:399-432.
15. Ho. C.C. (2006). "A study of the relationship between work values, job involvement, and organizational commitment among taivanese nurses". *Unpublished doctoral dissertation queensland university of technology Australia*.
16. Jawaharlal, I.M. (2002). "A model of organizational justice and workplace aggression". *Journal of management*, 28, PP:811-834.
17. Kanschiro. P. (2008). "Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization". *Unpublished doctoral dissertation, northcentral university*.
18. Konovsky, M. A., Cropanzano, R.S. (1991). "Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance". *Journal of applied psychology*, 76 (5). PP:698-707.
19. Kuo, S.C. Jaw, B.S. Wang, C., Chen, J. T. (2004). "The effect of government empirical study of Taiwan province government reengineering". *Journal of human resource management*. 41(1), PP:1-28.

20. Lambert, E. G. (2006). "I want to leave: a test of a model of turnover intent among correctional staff". *Applied psychology in criminal justice*, 2(1).
21. Litinger, N. (1982). "Job involvement among managers and its relationship to demographic psychological and situational force". *Unpublished doctoral dissertation Stevens Institute of Technology*.
22. Marshall, G.W., Lassk, F. G. Monerief, W. C. (2004). "Salesperson job involvement: to demographic, job situational and market variables". *Journal of business and industrial marketing*, 19 (5). PP:337-343.
23. Moorman R. H., (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior". *Journal of applied psychology*, 76 (6), PP:845-855.
24. Mantler, J., Murphy, S. (2005). "Job involvement in academics research report". Available at: <http://www.server.carlton.ca>.
25. Nadiri, H., Tanova, C. (2010). "An investigation of the role of justice in turnover intentions job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry". *International of hospitality management*, 29. PP:33-41.
26. Nichoff, B.R., Moorman, R.H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of management journal*. 36(3), PP: 527-557.
27. Rotenbry, P.F., Moberg, P.J. (2007). "Assessing the impact of job involvement on performance". *Management research news*, 30(3), PP:203-215.
28. Rogers, R.R. (1998). "The impact of pay identity and perceived milieu toward pay employee on job involvement and organizational commitment of pay men". *Unpublished doctoral dissertation Columbia university*.
29. Rupp, D.E., Cropanzano, R. (2002). "The mediating effects of social exchange relationship in predicting workplace outcomes from multifoci

organizational justice". *Organizational behavior and human decision processes*, 89. PP: 925-946.

30. Tang, T.L. Sarsfield – Baldwin, L. J. (1996). "Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment". *SAM advanced management journal*, 61 (3). PP: 25-31.

31. Uygur, A, Klik, G. (2009). "Study into organizational commitment and job involvement health in turkey ozean". *Journal of applied sciences*, 2(1). PP:1943-2429.

32. Yazicioglu, F., Topalaglu, I. (2009). "The relationship between organizational justice and commitment: a case study in a accommodation establishments, *isletme arastmumalari dergist*, 1/1, PP: 3-16.

33. Youn, D. H. (2007). "The effects on job attitude of perception of justice in the HRM system". *Japanese journal of administrative science*, 20, PP:185-201.