# ارتباط عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

***فریبرز ظریفی***[1]
کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه رازی
***دکتر بهرام یوسفی***
دانشیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه رازی
***دکتر سعید صادقی بروجردی***
دانشیار مدیریت ورزشی گروه تربیت بدنی دانشگاه کردستان

**چکیده**

هدف این تحقیق، بررسی ارتباط عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی بود. براساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند . جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی (میر وآلن ۱۹۹۰) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید . نتایج آزمون تی استیودنت و تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که، در ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در ادراک عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده شد. همچنین بررسی آماری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P<۰/۰۵$).

**واژه‌های کلیدی:**

عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، سازمان تربیت بدنی.

1-fariborzzarifi@yahoo.com

Archive of SID

www.SID.ir

**مقدمه**

پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هر انسانی ازلحظه تولد تا مرگ مستقیما وابسته به آن است . امروز زندگی بدون وجود سازما نها قابل تصور نیست، بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان هاست. رفتار عادلانه از سوی سازمان احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد و منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتارشهروندی می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند به احتمال بیشتر سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایین تری از تعهد را نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند، بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند از مباحث اساسی، خصوصا برای درک رفتار سازمانی است (۵). پژوهش‌های اخیر در حوزه عدالت سازمانی[1] نشان می‌دهد که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند . واضح ترین این منابع، سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است، این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد، او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد . منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند خود سازمان به عنوان یک کل است، اگر چه این منبع نامحسوس تر است ولی توجه به آن نیز مهم است (۱۸). تحقیق در مورد پیامدهای رفتاری ادراک عدالت در سازمان نشان می‌دهد، که اگر افراد احساس کنند که پیامدها و رویه‌های سازمانی غیر منصفانه اند، عملکرد ضعیفی خواهد داشت و احتمال کمتری دارد تا از تصمیمات افراد صاحب اختیاراطاعت کنند ؛ همچنین در این صورت رفتارهای اعتراض آمیز بیشتری از خود نشان خواهند داد (۱۱). پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای می‌باشد . عدالت سازمانی: توصیف و توضیح نقش انصاف در محیط‌های کار است (۲).

**عدالت توزیعی**[2]: مرتبه‌ای است که در آن پاداش‌ها به صورتی منصفانه، تخصیص داده می‌شود (۱۵) .

**عدالت رویه‌ای**[3] : به این صورت تعریف شده است که آنهایی که تحت تاثیر تصمیمات تخصیص مزایا یا غرامت قرار می‌گیرند، درک کنند که این تصمیمات بر مبنای روش‌ها و

1 - Organizational Justice
2 -Distributive Justice
3 -Procedual Justice

Archive of SID

www.SID.ir

راهبردهای منصفانه، صورت گرفته است (۱۷).

**عدالت تعاملی**[1] : بر ادراک افراد از کیفیت رفتارهای بین اشخاص که در طول انجام رویه‌های سازمان اتفاق می‌افتد اشاره دارد (۸).

در بخش مربوط به تعهد سازمانی[2] به طور کلی ساختار این اصطلاح رابطه روحی و روانی کارکنان با سازمان را نشان می‌دهد و همچنین تصمیم اعضاء را نسبت به همکاری یا عدم همکاری با سازمان تلویحا بیان می‌کند (۱۴). غالبا تأثیر تعهد سازمانی بر روی رفتارها و برخورد کارمندان مشهود است. سازمانها در بین کارمندانشان برای تعهد ارزش قائل می‌شوند، چرا که تصور می‌کنند که تعهد سازمانی رفتارهای بازدارنده‌ای از قبیل تأخیر، غیبت و ناکارآمدی را کاهش می‌دهد، به طور معمول گفته می‌شود که کارمندان متعهد برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش‌های زیادی انجام می‌دهند، کارمندانی که برای ارتباطشان با یک سازمان ارزش قائل هستند به احتمال زیاد نسبت به سازمان پایبندتر و برای موفقیت آن سازمان تلاش بیشتری انجام می‌دهند (۹).

ماتیو و زاجاک[3] (۱۹۹۰) تحلیل گسترده‌ای در زمینه تعهد سازمانی انجام داده اند، نتایج این تحقیق نشان داده است که بی توجهی، غیبت، نا کارآمدی و تمایل به ترک از سازمان همگی نشانه‌های از عدم تعهد نسبت به سازمان هستند، در مقابل کارمندان متعهد احتمالا درگیر رفتارهای فرا وظیفه‌ای از قبیل خلاقیت و ابتکار می‌شوند که این رفتارها به سبب ایجاد حس رقابت، سودآوری، اثر بخشی به سازمان منفعت می‌رساند، همچنین سازمان را درشرایط رقابتی حفظ می‌کنند . آلن و میر[4] ۱۹۹۰ براین عقیده بودند که تعهد سازمانی از سه بُعد مجزا تشکیل شده است، که هر بُعدی ویژگی‌های متمایزی دارد، که رفتار و نگرش‌های فرد را به طریق مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد.

1 - International Justice
2 -Organizational Commitment
3 - Mathieu & zajac
4 - Allen & Meyer

Archive of SID

www.SID.ir

**مدل سه جزئی تعهد سازمانی میرو آلن**

**تعهد عاطفی :** به عنوان یک وابستگی احساسی یا عاطفی نسبت به سازمان اشاره دارد، چنان چه که افراد با تعهد عاطفی با سازمان همانند سازی و به آن وابسته و از عضویت در آن لذت می‌برند، فرد با احساس تعهد عاطفی معمولا سطح عملکرد بالایی را ارائه می‌دهد برخورد کاری مثبتی خواهد داشت و تمایل دارد که با سازمان بماند (۱) .

**تعهد مستمر:** تعهد مستمر بر مبنای رابطه ی کارکنان با سازمان می‌باشد به این صورت که در ازای تلاش چه چیزی دریافت می‌کنند؟ و اگر سازمان را ترک کنند چه چیزی را ازدست خواهند داد ؟ این باعث می‌شود که افراد از ترک کردن سازمان منصرف شوند و نسبت به سازمان احساس تعهد کنند به علت هزینه‌های مالی، اجتماعی، روانی و سایر هزینه‌های که با ترک کردن سازمان بر آن متحمل می‌شود . افراد با تعهد استمراری بهترین تلاش شان را تنها زمانی انجام می‌دهند که پاداش‌ها با انتظاراتشان هماهنگ باشد تعهد استمراری بازتابی است از برآورد هزینه‌های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایای حاصل از سازمان می‌باشد(۱).

**تعهد هنجاری:** بر مبنای تجارب اجتماعی سازمانی ایجاد شده است، این تجارب تأکید دارند برشایستگی و وفادار بودن به یک کارفرما، اغلب به علت مزایایی که در آن دریافت کردند (مانند شهریه تدریس برای مهارت آموخته شده ) که در وجود کارکنان حسی از وظیفه یا الزام برای جبران کردن ایجاد می‌کند (۱۳و ۲۰).

یازیکیوگلو و توپالوگلو[1] (۲۰۰۹) در تحقیقی به این نتایج رسیدند 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[2] (۲۰۰۷) نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی (توزیعی و رویه‌ای) با برخی از متغیرها ی جمعیت شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی و سابقه خدمت ) تفاوت معناداری وجود دارد. مطالعه چاتا و زفر[3](۲۰۰۶) نشان داد که بین تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای

1 -Yazicioglu & Topaloglu
2 - Youn
3- Chughtai &.Zafar

Archive of SID

www.SID.ir

جمعیت شناختی ( سن، وضعیت تأهل، سابقه خدمت وسطوح تحصیلی ) تفاوت معناداری وجود ندارد. لاکا ماتابولا [1](۲۰۰۴) درتحقیقی به این نتیجه رسید، که بین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد. بنهوف [2] (۱۹۸۸)، نشان داد که بین تعهد سازمانی با متغیر جمعیت شناختی ( سن، جنسیت وضعیت تاهل، سابقه خدمت و سطوح تحصیلی) تفاوت معنادای وجود دارد .

یاوز [3] (۲۰۱۰) درتحقیقی که بین ۴۴۵ نفر از اساتید دانشگاه ترکیه انجام داد به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی و فرهنگ ارتباط مثبت و معناداری با تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمردارد . فات وهمکاران [4] (۲۰۱۰) درتحقیقی که درکشور مالزی انجام دادند به این نتایج رسیدند که بین متغیر مستقل عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. کانیشیرو [5](۲۰۰۸) درتحقیقی تحت عنوان آنالیزعدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی ارتباطشان دربین ۷۰ نفر از کارکنان دریک سازمان دولتی به این نتیجه رسید که: -عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به طورکلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. -بین عدالت (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی، سیسماتیک) با تعهدعاطفی و تعهدهنجاری ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. - بین عدالت توزیعی با تعهد مستمرارتباط مثبت معناداری وجود دارد .- بین عدالت (رویه ای، تعاملی، سیسماتیک) با تعهد مستمرارتباط منفی وجود دارد. - بین عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای ،تعاملی، سیسماتیک) با اعتماد سازمانی ارتباط مثبت معناداری مشاهده شد.

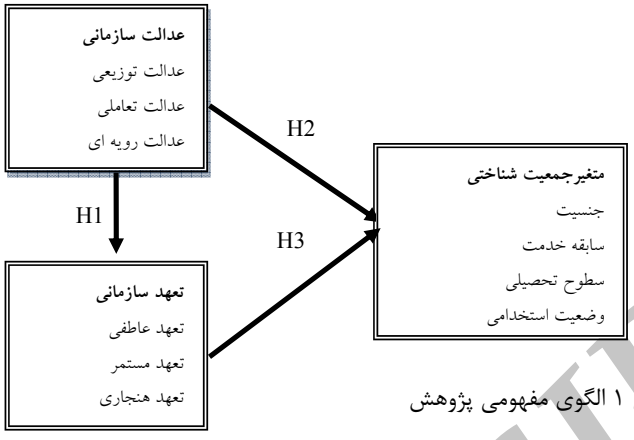
**چارچوب مفهومی پژوهش**

چارچوب نظری، یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط تئوریک، میان شماری از عواملی که در مورد مسایل مورد پژوهش با اهمیت تلقی شده اند ، می‌باشد این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسئله به گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند . با توجه به تعاریف ارائه شده و بیان پژوهش‌های گذشته مدل مفهومی به شکل زیر ارائه می‌گردد (شکل شماره ۱) .

4- Laka -Mathebula
2 - Benhoff
3 - Yavuz
4 - Fatt & et al
5 - Kaneshiro

Archive of SID

www.SID.ir




شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش

**فرضیات پژوهش بر مبنای الگویی مفهومی**

با توجه به الگو بیان شده فرضیه های زیر در این مطالعه مد نظر قرار گرفته است.

۱- بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، تعاملی و رویه ای ) با ابعاد تعهد سازمانی(عاطفی، هنجاری و مستمر ) ارتباط مثبت ومعناداری وجود دارد.(*H1*) .

۲-در ادراک عدالت سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت (جنسیت، سابقه خدمت، سطوح تحصیلی و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود دارد.(*H2*).

۳- در ادراک تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت (جنسیت، سابقه خدمت، سطوح تحصیلی و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود دارد.(*H3*) .

**روش و نوع تحقیق**

روش تحقیق، توصیفی از شاخه پیمایشی یا زمینه یابی است . از سوی دیگر، از آنجا که هدف بررسی رابطه متغیرهای موجود در تحقیق است، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد .تحقیق حاضر از لحاظ هدف نیز کاربردی است.

**قلمرو تحقیق**

این تحقیق در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران (قلمرو مکانی ) و به منظور بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی، تعهدسازمانی و متغیرهای جمعیت شناختی (قلمرو موضوعی) و قلمرو زمانی‌اردیبهشت‌تاشهریور۱۳۸۹می‌باشد.

Archive of SID

www.SID.ir

**جامعه و نمونه آماری**

طبق اطلاعات بدست آمده تعداد کارشناسان شاغل در این سازمان که پستهای کارشناسی را احراز نموده اند ۳۰۰ نفر بودند. انتخاب نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده انجام شد، نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۱۶۹ نفر تعیین گردید، به منظور اطمینان برای دریافت پرسشنامه‌های بیشتر از اعضای نمونه در سازمان، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه در بین اعضای نمونه توزیع شد که در نهایت بعد از بررسی پرسشنامه و حذف موارد ناقص و نیمه تمام تعداد ۱۴۰ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد.

**ابزار جمع آوری اطلاعات و داده ها**

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسشنامه مشخصات فردی: شامل مشخصات فردی که بر اساس 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 شد و شامل ۲۰ سؤال است که بوسیله آن سه بُعد عدالت سازمانی(عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای وعدالت تعاملی) مورد سنجش قرار می‌گیرد و گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزشگذاری می‌گردد، برای اطمینان از روایی محتوا پرسشنامه، ضمن استفاده از پرسشنامه معتبر، از نظر اساتید محترم نیز استفاده شد. نادیری و تانوا[1] (۲۰۱۰) در تحقیقی اعتبار پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی۰/۹۱، عدالت تعاملی ۰/۷۶، عدالت رویه‌ای ۰/۹۲ و عدالت سازمانی کلی ۰/۹۴ بدست آودند. که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه می‌باشد.

۳- پرسشنامه تعهد سازمانی : این پرسشنامه توسط میر وآلن(۱۹۹۰) تهیه شد و شامل ۲۴ سؤال است که بوسیله آن سه بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر وتعهد هنجاری) مورد سنجش قرار می‌گیرد و گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزشگذاری می‌گردد . اسکاندیر[2](۲۰۰۳) در تحقیقی نشان داد که سوالات تعهد سازمانی از روایی قابل قبولی برخوردارند. بوگر[3](۱۹۹۶) در تحقیقی اعتبار پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی ۰/۸۵، تعهدهنجاری ۰/۷۶، تعهد

1 - Nadiri &Tanova
2 - Schneider
3 - Beugre

Archive of SID

www.SID.ir

مستمر۰/۸۳ و تعهدسازمانی کلی ۰/۸۶ بدست آورد. که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه می‌باشد. (در تحقیق حاضربرای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد، که پایایی آن برای عدالت توزیعی ۸۵٪، عدالت رویه‌ای۰/۹۱، 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 بدست آمد)

**روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمو نهای آماری مورد استفاده**

پس از گردآوری اطلاعات و استخراج آنها به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف معیار) و آماراستنباطی ، شامل آزمون آماری تی استیودنت، آزمون تحلیل واریانس یک راهه، آزمون همبستگی پیرسون (آزمون کلموگروف- اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال می باشند) با استفاده از نرم افزار15 SPSS[1] استفاده شد.

**یافته‌های تحقیق**

نتایج توصیفی نشان می‌دهد در بین ۱۴۰ شرکت کننده درتحقیق ، ۵۵ درصد زن و ۴۴ درصد مرد بودند . از نظر متغیر سن، ۴۳/ ۲۱ درصد بین۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۴/۲۹ درصد بین ۳۱ تا۴۰ سال، ۲۹/۲۹ درصد بین ۴۱ تا۵۰ سال و ۴/۲۹ درصد ۵۱ سال به بالا سن داشتند . از نظر متغیر وضعیت تحصیلی ۱۵ درصد در سطح دیپلم، ۱۲/۴ درصد در سطح فوق دیپلم، ۵۷/۱۴ درصد در سطح لیسانس، ۷۱/ ۱۵ درصد در سطح فوق لیسانس بودند . از نظر میزان سابقه خدمت ۱۰/۷۱ درصد کمتر از۵ سال، ۲۱/۴۳ درصد بین ۶ تا۱۰ سال، ۳۰/۷۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال ،۲۳/۵۷ درصد بین ۱۶ تا۲۰ سال ،۴۳/ ۱۱ درصد بالاتر از ۲۱ سال سابقه خدمت داشتند. از نظر وضعیت تأهل ۲۲/۱۴ درصد مجرد و ۷۷/۱۴ درصد متأهل بودند و از نظر وضعیت استخدامی ۵۵ درصد رسمی، ۱۳/۵۷ درصد پیمانی و۳۰ درصد قراردادی بودند. طبق اطلاعات مندرج در جدول (۱)، میانگین عدالت سازمانی ۲/۹۳ می‌باشد که از متوسط طیف اندازه گیری (۳) پایین تراست و نشان دهنده پایین بودن میانگین عدالت سازمانی در بین کارشناسان سازمان تربیت بدنی می‌باشد. اما میانگین تعهد سازمانی ۳/۲۱ می‌باشد که کمی بالاتر از متوسط طیف اندازه گیری یعنی ۳ می‌باشد. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون گلموگروف- اسمیرنوف[2] استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که، تمامی عوامل برای عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی)، تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر وتعهد هنجاری ) بزرگتراز۰/۰۵<P است . بنابراین می‌توان گفت توزیع نرمال است. به همین دلیل برای آزمون فرضیه‌ها و سایر انجام

1 - Statistical Package for Social Science

2 - Kolmogorov-Smirnov

Archive of SID

www.SID.ir

آزمون‌های آماری از روش‌های آمار پارامتریک بهره گرفته شد. جدول (۱) یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد از جمله یافته‌های قابل توجه، عدم همبستگی معنادار بین عدالت سازمانی(بصورت کلی )، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با یکی از ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد مستمر می‌باشد.

جدول ۱- میانگین، میانه، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

| متغیر | *میانگین* | میانه | انحراف معیار | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱ عدالت توزیعی | ۲/۶۸ | ۲/۶ | ۰/۸۵ | ۱ | | | | | | | |
| ۲ عدالت رویه‌ای | ۲/۹۳ | ۳ | ۰/۹۵ | ۰/۲۰۰* | ۱ | | | | | | |
| ۳ عدالت تعاملی | ۳/۱۹ | ۳/۲۵ | ۰/۹۰ | ۰/۵۴۸* | ۰/۳۳۳ * | ۱ | | | | | |
| ۴ عدالت سازمانی | ۲/۹۳ | ۳ | ۰/۷۵ | ۰/۶۲۱* | ۰/۷۳۸* | ۰/۹۲۵* | ۱ | | | | |
| ۵ تعهد عاطفی | ۳/۳۳ | ۳/۳۸ | ۰/۷۲ | ۰/۴۹۴* | ۰/۲۸۱* | ۰/۲۳۵* | ۰/۳۹۷* | ۱ | | | |
| ۶ تعهد مستمر | ۳/۳۴ | ۳/۳۷ | ۰/۷۱ | ۰/۰۷۳ | ۰/۱۷۴** | ۰/۱۰۵ | ۰/۱۴۲ | ۰/۸۴۰* | ۱ | | |
| ۷ تعهد هنجاری | ۲/۹۶ | ۳ | ۰/۴۱ | ۰/۲۵۴* | ۰/۲۴۴* | ۰/۲۰۰** | ۰/۲۷۸* | ۰/۲۷۶* | ۰/۴۵۰* | ۱ | |
| ۸ تعهد سازمانی | ۳/۲۱ | ۳/۲۵ | ۰/۴۵ | ۰/۳۸۳* | ۰/۳۱۹* | ۰/۲۴۲* | ۰/۳۷۴* | ۰/۸۱۷* | ۰/۶۲۱* | ۰/ ۷۱۹ * | ۱ |

* ضرایب درسطح خطای ۰/۰۱ درصد معنادار می‌باشند. ** ضرایب درسطح خطای ۰/۰۵ درصد معنادار می‌باشند.

**نتایج نشان داد که:** از بین مولفه‌های جمعیت شناختی عامل تحصیل در ادراک عدالت سازمانی =۳/۳۳، P<۰/۰۲۱ (df=۱۳۶، ۳= ۱۳۹) f و تعهد سازمانی ۰، P<۰/۰۱۹ ۳/۴۴ = (df= ۱۳۶، ۳= ۱۳۹) f تفاوت ایجاد کرده بود . با توجه به میانگین‌های مندرج در جدول (۲) و آزمون تعقیبی توکی[1] مشاهده شد، که میانگین ادراک عدالت سازمانی در کارشناسان دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر نسبت به دیپلم‌ها کمتر است همچنین میانگین ادراک تعهد سازمانی در کارشناسان دارای تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس نسبت به دیپلم‌ها کمتر بود.

1 - post hoc Tukey

Archive of SID

www.SID.ir

جدول ۲- وضعیت میانگین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی برحسب برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی

| متغیر | | عدالت سازمانی | مقایسه | تعهد سازمانی | مقایسه |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ***M (SD)*** | ***P*** | ***M (SD)*** | ***P*** |
| جنسیت | ۱) زن | ۲/۸۷ (۰/۸۱) | ۰/۳۱۹ | ۳/۲۲ (۰/۴۴) | ۰/۵۷۷ |
| | ۲) مرد | ۳ (۰/۶۸) | | ۳/۱۸ (۰/۴۶) | |
| سابقه خدمت | ۱) ۱تا۵ سال | ۳/۱۸ (۰/۵۹) | ۰/۴۰۸ | ۳/۳ (۰/۵۹) | ۰/۴۲۰ |
| | ۲) ۶ تا ۱۰ سال | ۲/۸۴ (۰/۷۵) | | ۳/۱۱ (۰/۳۷) | |
| | ۳) ۱۱ تا ۱۵ سال | ۲/۷۹ (۰/۷۸) | | ۳/۱۶ (۰/۴۶) | |
| | ۴) ۱۶ تا ۲۰ سال | ۳/۰۳ (۰/۸۲) | | ۳/۲۷ (۰/۳۹) | |
| | ۵) ۲۱ سال به بالا | ۲/۹۴ (۰/۷۴) | | ۳/۱۶ (۰/۴۸) | |
| سطوح تحصیلی | ۱) دیپلم | ۳/۳۶ (۰/۶۴) | ۰/۰۲۱* | ۳/۳۶ (۰/۶۴) | ۰/۰۱۹* |
| | ۲) فوق دیپلم | ۲/۸۱ (۰/۷۹) | | ۲/۸۱ (۰/۷۹) | |
| | ۳) لیسانس | ۲/۸۲ (۰/۷۳) | | ۲/۸۲ (۰/۷۳) | |
| | ۴) فوق لیسانس | ۳/۰۲ (۰/۷۹) | | ۳/۰۲ (۰/۷۹) | |
| وضعیت استخدامی | ۱) رسمی | ۲/۸۶ (۰/۷۳) | ۰/۲۳۷ | ۲/۱۷ (۰/۴۲) | ۰/۲۲۱ |
| | ۲) پیمانی | ۲/۷۹ (۰/۷۴) | | ۳/۰۹ (۰/۴۹) | |
| | ۳) قراردادی | ۳/۰۸ (۰/۷۵) | | ۳/۲۸ (۰/۴۴) | |

* ضرایب درسطح خطای ۰/۰۵درصد معنادار می‌باشند. *M (SD)*: میانگین انحراف استاندارد *P*: سطح معنی داری

## بحث و نتیجه گیری

درتحقیق حاضر میانگین نمرات کارشناسان سازمان تربیت بدنی برای عامل عدالت سازمانی ۲/۹۳ بدست آمد، که کمی پایین تراز متوسط طیف اندازه گیری یعنی ۳ می‌باشد و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به ترتیب بیشترین میانگین‌ها را بدست آوردند. کاشیرو [1](۲۰۰۸) درتحقیقی به این نتیجه رسید که، میانگین عدالت سازمانی در بین ۷۲ نفر از کارکنان یک سازمان دولتی ۳/۲۸ می‌باشد. که از تحقیق حاضر بالاتر است و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بالاترین میانگین را به خود اختصاص دادند که با تحقیق حاضر همخوانی دارد . نادیری و تانوا (۲۰۱۰) درتحقیقی به این نتیجه رسیدند که، میانگین عدالت سازمانی در بین ۲۰۸ نفراز کارکنان و مدیران ۵ تا از هتل‌ها ی قبرس ۳/۶۸ می‌باشد و در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند که با تحقیق حاضر مغایرت دارد. نتایج نشان داد که میزان ادراک عدالت سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی

1 - Kaneshiro

Archive of SID

www.SID.ir

در مقایسه با سازمان‌های دولتی و خصوصی داخل و خارج کشور از میانگین پایین تری برخوردار است که نشان دهنده آن است کـه کارکنان سازمان تربیت بدنی نسبت به وجود عدالت در سازمان خود ادراک مناسبی ندارند و مدیران این سـازمان بایـستی در نحـوه توزیع منابع و رویه‌های تخصیص این منابع و نحوه تعامل با کارکنان سازمان خود انصاف بیشتری را به کارگیرنـد. درتحقیـق حاضـر میانگین نمرات کارشناسان سازمان تربیت بدنی برای عامل تعهد سازمانی ۳/۲۱ بدست آمد، که کمی بالاتر از متوسط طیـف انـدازه گیری یعنی ۳ می‌باشدو در بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به ترتیـب بـالاترین میـانگین را بدست آوردند. میانگین تعهد سازمانی درتحقیق کانشیرو (۲۰۰۸) ۳/۲۶ بدست آمد که با تحقیق حاضرتقریبا همخوانی دارد، امـا در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی (۳/۴۲)، تعهد مستمر (۳/۲۴) و تعهد هنجاری (۳/۱۲)  بالاترین میانگین را بدست آورد که بـا تحقیق حاضر مغایرت دارد . نتایج نشان داد که میزان ادراک تعهد سازمانی کارشناسـان سـازمان تربیـت بـدنی در درحـد مطلـوبی می‌باشد. عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مهم ترین عوامل موثر بر بهبود عماکرد واثربخشی سازمان‌ها به شمار می آید  با توجـه بـه پرسشنامه کارکنان، بین عدالت سازمانی کلی با تعهد سازمانی کلی ارتباط مثبـت و معنـاداری  مـشاهده شـد (ضـریب همبـستگی ۰/۳۷۴) که اولاً،نشان دهنده این است که رابطه میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابط های مستقیم می باشد؛ ثانیاً ایـن رابطـه نسبتا قوی می باشد، لذا فرضیه اول تایید می گردد  اما در مورد ارتباط بین ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی  بین عـدالت توزیعی  و عدالت تعاملی با تعهد مستمر ارتباط مثبت ومعناداری مشاهده نشد که فرضیه اول درمورد برخی متغیرهای فوق رد شد. که با برخی از یافته‌ها که در زیر بیان شده است همخوانی و بـا برخـی دیگـر مغـایرت دارد. -یـاورز (۲۰۱۰) نـشان داد کـه عـدالت سازمانی و فرهنگ با ابعاد تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد . که بـا تحقیـق حاضـر همـسو مـی‌باشـد. فـات و همکـاران (۲۰۱۰) حاکی از این است که :بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که با تحقیق حاضر همسو می‌باشد. - کانشیرو(۲۰۰۸) درتحقیقی به این نتیجه رسید که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط مثبـت معنـاداری وجـود دارد وی همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی ، رویه‌ای و تعاملی) با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ارتباط مثبتی مشاهده کرد که با تحقیق حاضر همخوانی دارد، اما بین عدالت (تعاملی و رویه‌ای ) با تعهد مستمرارتباط منفی مشاهده کرد که با تحقیـق حاضـر مغایرت دارد. نتیجه گیری کلی چنین استنباط می‌شود عدالت سازمانی می‌تواند باعث افزایش تعهد سازمانی شود. به منظور افزایش عدالت سازمانی به مدیران  این سازمان توصیه می‌شود که: ۱- پاداش‌ها و مسئولیت‌های کارشناسان به صورت منصفـانه بـــاشد. ۲- مدیران سازمان تربیت بدنی در زمینه ارتقاء عدالت رویه‌ای یعنی مـشارکت بیـشترکارکنان در فراینـد تـصمیم گیـری در زمینـه تخصیص  پاداش ها، تلاش کنند به گونه‌ای که قوانین، مقررات  و رویه‌های انجام این کار بـه طـور واضـح و روشـن تبیـین گـردد و

Archive of SID

www.SID.ir

رویه‌های تخصیص حقوق و مزایا برای همه کارکنان یکسان اعمال گردد و تصمیمات مربوط به هر یک از کارکنان بدور از هرگونه تبعیض و جانبداری اتخاذ گردد. ۳- برخورد بین کارکنان مستلزم صادق بودن، مؤدبانه و همراه با احترام باشد.

با توجه به پرسشنامه کارکنان، در ادراک عدالت سازمانی کارشناسان سازمان با برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی، جنسیت (ضریب همبستگی۰/۳۱۹)، سابقه خدمت (ضریب همبستگی ۰/۴۰۸) وضعیت استخدامی (ضریب همبستگی ۰/۲۳۷) تفاوت معناداری مشاهده نشد، که فرضیه دوم در مورد متغیرهای فوق تایید نشد اما در ادراک عدالت سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی با سطوح تحصیلی (ضریب همبستگی۰/۰۲۱) تفاوت معناداری مشاهده شد و آزمون تعقیبی توکی نشان داد که میانگین ادراک عدالت سازمانی در میان کارشناسان با مدرک تحصیلی لیسانس نسبت به دیپلم‌ها کمتر بود فرضیه دوم تحقیق با برخی از یافته‌ها که در زیر بیان شده است همخوانی و با برخی دیگر مغایرت دارد. بازیکیوگلیو و توپالوگلو (۲۰۰۹) درتحقیقی به این نتایج رسیدند 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 تحقیق حاضر همسو می‌باشد، آنها همچنین در ادراک عدالت سازمانی با سابقه خدمت تفاوت معناداری مشاهده کردند که با تحقیق حاضر مغایرت دارد . یان (۲۰۰۷) نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای) با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد که با تحقیق حاضرهمسو می‌باشد، همچنین در ادراک عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای) در میان مردان و زنان و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود داشت که با تحقیق حاضر مغایرت دارد. در ادراک تعهد سازمانی کارشناسان سازمان با برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی، جنسیت (ضریب همبستگی ۰/۵۷۷)، سابقه خدمت (ضریب همبستگی۰/۵۲۰)، وضعیت استخدامی(ضریب همبستگی ۰/۲۲۱) تفاوت معناداری مشاهده نشد، که فرضیه دوم در مورد متغیرهای فوق تایید نشد اما در ادراک تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی با (ضریب همبستگی ۰/۰۱۹) تفاوت معناداری مشاهده شد و آزمون تعقیبی توکی نشان داد که میانگین ادراک عدالت سازمانی در میان کارشناسان با مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس نسبت به دیپلم‌ها کمتر بود فرضیه سوم تحقیق با برخی از یافته‌ها که در زیر بیان شده است همخوانی و با برخی دیگر مغایرت دارد. چاتا و زفر (۲۰۰۶) نشان دادند که بین تعهد سازمانی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (سن، وضعیت تأهل، سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود ندارد که این با تحقیق حاضرهمسو می‌باشد، درتحقیق آنها همچنین بین تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده نشد که با تحقیق حاضرمغایرت دارد. لاکا ماتابولا (۲۰۰۴) درتحقیقی به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد. که با برخی از یافته‌های تحقیق حاضر (جنسیت و سابقه خدمت) همخوانی دارد، اما با ادراک سطوح تحصیلی

Archive of SID

www.SID.ir

کارشناسان در تحقیق حاضر مغایرت دارد. نتایج تحقیق بنهوف (۱۹۸۸) نشان داد که بین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت شناختی( سن، جنس، سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد، که این با تحقیق حاضر مغایرت دارد آنها همچنین بین تعهد سازمانی با سطوح تحصیلی تفاوت معناداری وجود داشت که با تحقیق حاضر همخوانی دارد. پژوهش حاضر با محدودیت هایی مواجه بوده است، از جمله اینکه درپرسشنامه نام افراد ذکرنشده است اما ممکن است پاره‌ای از ملاحضات اداری در پاسخگویی کارکنان‌به سوالات تاثیر گذاشته‌باشد،همچنین خستگی روزانه کارکنان و حالات روحی ناشی از آن از اختیار محقق خارج بوده است.

***Reference***

1.Allen, N.J., Meyer, J., .1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. journal of occupatinal ,63, pp1-18.

2. Bass,B.M., Avolio, B. J., .1990. The implications of transactional and transformational leadership for individual,team,and organizational development. Reseach in organizational change and development,4, pp231-272.

3. Benhoff, A. 1996. Ignoring commitment is casting. Human 13. Relation, 44, P6.

4. Beugre ,C.D., .1996. Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression. Doctoral disertation Renselaer polytechnic University.

5.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, PP254-259.

6.Chughtai.A., Zafar.S., 2006. Antecedents and Consequences of. Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers . Applied H.R.M. Research.11, pp39-64.

7.Fatt.C.K., Khin.S. E.V., Heng. N.T., 2010. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction The Malaysian Companies Perspectives. American Journal of Economics and Business Administration 2(1), PP56-63.

8. Jawaharlal, I.M., 2002. A model of organizational justice and. workplace aggression. Journal of management , 28, PP811-834.

9.Kansehiro,p., 2008. Analysing The Organizational Justice,Trust and Commitment Relaionship In A public Organization. Unpulished Doctoral disertation ,Northcentral University.

Archive of SID

www.SID.ir

10. Laka-Mathebula, M., 2004. Modeling the relationship between organizational commitment leadership style. huoman resources management practices, and organization trust. Doctorald issertion. university of pretoria.

11.Lind, E.A., Tyler. T.R., 1988. The social psychology of procedural justice Critical issues in social justice. New York: plenum press.

12.Mathieu, J.E., Zajac,D.M., 1990. A review and meta – analysis of the anteecedents correlates, And consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108(2), PP171-194.

13.Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of athree-component conceptualization. Journal of applied psychology,78, PP538-551.

14.Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellaty,I. R., Goffin, R.D., Jackson, D.N., 1989. Organization commitment and job performance: it's the nature of commitment that counts. Journal of applied psychology,74(1), PP152-156.

15.Moorman. R.H., 1991. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior" . Journal of applied psychology, 76(6), PP845-855.

16. Nadiri, H., Tanova, C., 2010. An investigation of the role of justice in turnover intentions job satisfaction , and organizational citizenshi behavior in hospitality industy. International Journal of Hospitality Management, 29, PP33–41.

17. Niehoff, 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), PP527-557.

18. Rupp, D.E., Cropanzano, R, 2002. The mediating effects of Social exchange relationships in predicting workplace Outcomes from multfoci organizational justice. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 89, PP925-946.

19.Schneider, S.E., 2003. Organizational commitment, job satisfaction and job characteristics of managers: examining the relationships across selected demographic variables, Doctoral dissertation, New York University.

20.Wiener, Y., 1982. commitment in organizations: a normative view .The Academy of management Review,7(3), PP418 -429.

21.Yazicioglu, F., Topalaglu, I., 2009. The Relationship Between organizaional Justice And Commitment: A case Study In Accommodation Establishments. Isletme Arastmumalari Dergisi, 1/1, PP3-16.

22.Yavuz, M., 2010. The effects of teacher' perception of organizational justice and culture on organizational commitment African. Journal of Business Management 4,(5), PP695-701.

23.Youn, D.H., 2007. The Effects on Job Attitude of Perception of Justice in the HRM System. Japanese Journal of Administrative Science, 20, PP185-201.

Archive of SID

www.SID.ir