

رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران

ناهدید طالبی^{۱*}، ایمان سادات مدرس تنکابونی^۲، مجتبی پورخیز^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۷/۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی کارکنان ورزشی سازمان ورزش شهرداری تهران بود. جامعه آماری پژوهش متشکل از کلیه کارکنان ورزشی شاغل در بخش‌های اداری سازمان ورزش شهرداری، به تعداد ۲۶۰ نفر، بود. روش نمونه‌گیری به صورت تمام‌شمار غیرتصادفی هدفمند بود؛ به عبارت دیگر، کل جامعه به صورت نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه بوده که هر دو ابزار، روایی و اعتبار مطلوبی دارند: پرسشنامه عدالت سازمانی «نی‌هوف و مورمن» و پرسشنامه تعهد سازمانی «آلن و می‌یر». داده‌ها، جهت تعیین نرمال بودن، ابتدا با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی و سپس با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و t تک‌نمونه‌ای در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تحلیل شد.

نتایج نشان داد که بین عدالت توزیعی (میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها) و تعهد سازمانی در کل این سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ و این رابطه، بیشتر بین مؤلفه‌های تعهد تکلیفی و عدالت توزیعی است و در سایر مؤلفه‌ها کمتر به چشم می‌خورد. وضعیت عدالت توزیعی سازمان در سطح «عدم مطلوبیت بسیار زیاد» و وضعیت مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی، و تعهد مستمر) به صورت تعهد تکلیفی و عاطفی در سطح «مطلوبیت متوسط» و تعهد مستمر در «مرز مطلوبیت» ارزیابی شد.

بنابر برون‌داد منتج از این تحقیق، مدیران و مسئولان سازمان باید بیش از پیش به مسئله‌ی عدالت توجه کنند تا تعهد در سازمان افزایش یابد و به سطح مطلوبیت زیاد برسد.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، عدالت توزیعی، سازمان ورزش شهرداری تهران.

مقدمه

نظریه‌پردازان علوم شناختی، رفتار را تابعی از اعتقادات، انتظارات و ارزش‌ها و سایر ادراکات ذهنی انسان می‌دانند؛ به بیان دیگر، رفتار، ناشی از انتخاب آگاهانه و منطقی انسان است. نظریه برابری آدامز^۴ در سال ۱۹۶۳، نقطه آغازی در مطالعه عدالت سازمانی محسوب می‌شود. طبق این نظریه، افراد همواره خود را در متن سازمان و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند و اگر احساس کنند که با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان

عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است و وجود آن در طول تاریخ همواره بستری مناسب برای توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. در واقع، عدالت موجب می‌شود حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی استمرار و عناصر اجتماعی در کنار یکدیگر انسجام یابند، در حالی که بی‌عدالتی جدایی و اضمحلال آنها را باعث می‌شود (الوانی و همکاران، ۱۳۸۷).

خود برقرار سازند(آلن^۱ و می، ۱۹۹۶).

آدامز در این نظریه — که از نظریه‌های انگیزشی محسوب می‌شود — بر انصاف درک‌شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می‌کند(جیمز^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). برخی از صاحب‌نظران، این نظریه را «نظریه گسترش عدالت» نام نهاده‌اند، چراکه در آن، بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها، برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش، تمرکز می‌شود(رضائیان^۳، ۲۰۰۴).

از سوی دیگر، عدالت سازمانی به انصاف و رفتار اخلاقی افراد داخل سازمان اشاره دارد(کیم جائه-یونگ^۴ و همکاران، ۲۰۰۴) و مبتنی بر مجموعه‌ای از اصول اخلاقی انتزاعی است که افراد به علت احترام به ارزش‌های انسانی، به آنها حساس‌اند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۷).

تحقیقات نشان داده است که ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها ممکن است موجب شود تناوب رفتارهای نامولد یا خودشکننده میان اعضای سازمان و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و مقاومت در برابر تغییر افزایش یابد(رضائیان، ۱۳۸۲).

ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار، از مباحث اساسی، به‌ویژه در درک رفتار سازمانی است(حسین‌زاده^۵، ۲۰۰۶). این مبحث به مسیر دیگری در حوزه مطالعات و تحقیقات سازمانی مربوط می‌شود و آن عبارت است از: انواع عدالت در سازمان‌ها، پیش‌شرط‌ها و پیامدهای آن. این ادراک به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان منجر شده است: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت مراددهای(الوانی و همکاران، ۱۳۸۷).

عدالت توزیعی به انصاف درک‌شده از توزیع منابع، پاداش‌ها، مجازات و دیگر پیامدهای سازمانی برمی‌گردد(لامبرت^۶، ۲۰۰۳). مبنای مفهوم عدالت توزیعی، در نظریه برابری آدامز و مدل قضاوت لوندال قرار دارد. البته در قضاوت عادلانه لوندال، نگرش فعالانه‌تری نسبت به تئوری برابری در نظر گرفته می‌شود(همان).

برخی از صاحب‌نظران، قاعده‌های انصاف و عدالت توزیعی را داخل سه جریان تئوریک گروه‌بندی کرده‌اند: برابری و نیاز،

اقتصادهای رفاهی و فایده‌گرا، قاعده انصاف و شایستگی(فورتین و فلنس^۷، ۲۰۰۸).

به نظر برخی دیگر، مردم رویه‌هایی را عادلانه می‌دانند که با این اصول شش‌گانه سازگار باشند: ۱. اصل هماهنگی، ثبات و سازگاری، ۲. اصل آزاد از تعصب، ۳. اصل صحت و درستی، ۴. اصل قابلیت تصحیح، ۵. اصل نمایندگی، ۶. اصل اخلاقی(جتلسپی و پری^۸، ۲۰۰۶).

به‌دلیل تمرکز عدالت توزیعی بر نتایج و پیامدها، پیش‌بینی می‌شود که با عکس‌العمل‌های احساسی(عصبانیت، شادی، غرور، ...)، شناختی(شناخت درون دادها دریافتی‌ها و مقایسه آنها با بقیه موارد)، و رفتاری کارکنان(عملکرد) رابطه داشته باشد. زمانی که نتیجه‌ای غیرمنصفانه تلقی شود، بر احساسات و به تبع آن بر شناخت و درنهایت بر رفتار کارکنان اثرگذار است(زنگرو^۹، ۲۰۰۱). تحقیقات بیانگر آن است که وقتی افراد در توزیع برون‌دادهای سازمان احساس ناعدالتی داشته باشند، در برابر آن پیامدها واکنشی منفی از خود نشان می‌دهند(کوهن-چاراش و اسپکتور^{۱۰}، ۲۰۰۱).

از این رو، با توجه به اهمیت این نوع عدالت در سازمان، می‌توان گفت که برخی از رفتارها و نگرش‌ها نیز تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد، از جمله: تعهد سازمانی، رضایت مدیریت، رضایت پرداخت، ارزیابی رهبری، رضایت شغلی، میل به ترک خدمت، واکنش به خاتمه‌دادن خدمت، واکنش به انتقاد، واکنش به سیستم‌های شکایت و دادخواهی سازمانی، و دزدی کارکنان(کل و فلینت^{۱۱}، ۲۰۰۴). همچنین تحقیقات صورت‌گرفته نشان داد که احساس ناعدالتی سازمانی به بروز نارضایتی شغلی، خشم، انتقام، پرخاشگری در محیط کار، تعهد سازمانی پایین و کناره‌گیری از کار منجر می‌شود(الوانی و همکاران، ۱۳۸۷).

مفهوم تعهد سازمانی را — که به‌عنوان پذیرش کلی سازمان توسط کارمند توصیف شده است — اولین بار اتریونی^{۱۲} در سال ۱۹۶۱ به‌کار برد. تعهد سازمانی، نیرویی الزام آور و باثبات روان‌شناختی است که فرد را به مجموعه فعالیت‌های مرتبط با هدف سازمان پیوند می‌دهد(توماس^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۶).

1- Allen, J. N.

2- James, B.

3- Rezaian, A.

4- Kim Jae-young

5- Husseinzadeh A.

6- Lambert, Eric

7- Fortin, Marion & Fellness, R.

8- Gittlespie, Trina L. & Parry, Richard O.

9- Zangro, A. George

10- Cohen-Charash, Yoshi & Spector, Paul E.

11- Cole, Nina D. & Flint, Douglas H.

12- Etzionie

13- Thomas, Ng. H. W.

بین عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران رابطه معنی داری وجود دارد (پورسعید، ۱۳۸۵).

- یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» نشان دادند که بین عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد هنجاری در کمترین و تعهد عاطفی در بیشترین حد بوده است.

- دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷) رابطه‌ی جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان را بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان داد بهبود در جو سازمانی می‌تواند باعث افزایش عهد کارکنان و مدیران و حفظ توانایی‌ها و مزایای رقابتی سازمان شود.

- غفوری و همکاران (۱۳۸۷) طی پژوهشی در بین کارکنان شهرداری اصفهان، نشان دادند که بین عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

- نظریان و مختاری (۱۳۹۲) ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های آنها نشان داد تفویض اختیار بیشتر به کارکنان شایسته و شناساندن هوش هیجانی و راهکارهای آن می‌تواند در تقویت تعهد سازمانی کارکنان موثر واقع شود.

- نتایج پژوهش گوهر زمان، نادر علی، و ناظم علی^۵ در سال ۲۰۱۰ با عنوان «اثر عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بر عملکرد کارکنان» نشان داد که بین عدالت سازمانی (توزیعی و رویه‌ای) با تعهد، رضایت شغلی و انگیزه افراد، رابطه معنی داری وجود دارد.

- لاسچینگر و همکاران (۲۰۰۰) در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند که کارکنان با تعهد سازمانی بالا باعث خواهند شد تا سازمان در رسیدن به اهداف خود از جمله تامین رضایت مشتریان موفق باشند.

گروهی از صاحب‌نظران، تعهد سازمانی را حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به‌خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (ابزاری برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند (رنجریان، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش اغلب این‌گونه تعریف شده است: ۱. تمایل قوی به ماندن در سازمان، ۲. تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان، ۳. اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان (عراقی، ۱۳۷۷).

کانتر^۱ تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند. وجه اشتراک تعاریفی که تاکنون ارائه شده، در این است که تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص می‌کند و تصمیم به ماندن در سازمان و یا ترک آن را به‌طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵).

تعهد سازمانی مفهومی است که در پی اخذ ماهیت و چگونگی اتصال افراد به سازمان هایشان می‌باشد (فرهنگی و حسین زاده ۱۳۸۴).

تعهد سازمانی، یک نگرش مهم شغلی و و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته بسیاری از محققان به آن توجه کرده‌اند و تأثیر مثبت آن بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات تأیید شده است (آلن و می‌یر^۲، ۱۹۹۶). آلن و می‌یر، به‌عنوان محققان سرشناس در حوزه تعهد سازمانی، بر این عقیده‌اند که تعهد سازمانی سه جزء دارد: عاطفی، مستمر، و هنجاری (ریگور^۳ و همکاران، ۲۰۰۷).

تعهد، فرد را با سازمان پیوند و در نتیجه احتمال ترک شغل را کاهش می‌دهد (همان). آلن و می‌یر، بین سه نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند: تعهد عاطفی، به وابستگی احساسی فرد به سازمان اشاره دارد؛ تعهد مستمر، به تمایل به باقی ماندن در سازمان به‌خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان مربوط می‌شود؛ و سرانجام، تعهد هنجاری (تکلیفی)، احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (ماودی^۴، ۱۹۹۸).

- نتایج پژوهش الوانی و همکاران در سال ۱۳۸۷ با عنوان «بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی»، حاکی از آن بود که

1- Kanter

2- Allen, J. N. & Meyer, J. P.

3- Rigor, A.

4- Mowday, T. Richard

5- Gopher Zeeman, Nader Ali, & Nazeim Ali

- وای فات، ونگ، و نگه هنگ در سال ۲۰۱۰ «عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان» را بررسی کردند و نشان دادند که بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- طبق پژوهشی که کیم جائه-یونگ^۲ (۲۰۰۴) و همکارانش در زمینه «رابطه ادراک عدالت کارکنان و اشتیاقشان برای درگیر شدن در رفتار مشتری‌گرا» انجام دادند، ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، تعیین‌کننده اشتیاقشان برای درگیر شدن در رفتار مشتری‌گرا است، ولی ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، تعیین‌کننده اشتیاقشان برای درگیر شدن در رفتار مشتری‌گرا نیست؛ همچنین ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای، تعیین‌کننده ادراک آنها از عدالت توزیعی است.

از آنجا که سازمان ورزش شهرداری تهران یکی از سازمان‌هایی است که نقش مهم و مؤثری در ایجاد روحیه نشاط و شادابی، فرهنگ‌سازی ورزش همگانی و قراردادن آن در سبب خانوارها ایفا می‌کند و از طرفی تعهد و عدالت سازمانی نیز نقش مؤثری در پیشرفت، بهبود و بهره‌وری نیروی کار دارد و هر سازمانی باید به این مسائل توجه ویژه داشته باشد، در پژوهش حاضر سعی شده است رابطه یکی از مؤلفه‌های عدالت (عدالت توزیعی) با تعهد سازمانی بررسی شود؛ و هدف کلی پژوهش، پاسخ به این سوال است که آیا بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر، توصیفی، از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، مدیران و کارشناسان ورزشی شاغل در سازمان ورزش شهرداری تهران، به تعداد ۲۶۰ نفر، بود که پرسشنامه بین آنها توزیع شد. از مجموع ۲۶۰ پرسشنامه توزیع شده، تنها ۱۳۵ پرسشنامه عودت داده شد که از این تعداد نیز فقط ۱۰۲ پرسشنامه قابل استفاده و تجزیه و تحلیل بود و از آنها استفاده شد. روش نمونه‌گیری، تمام‌شمار غیرتصادفی هدفمند بود بدین معنی که کلیه جامعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، از دو پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه‌ی

گزاره‌ی استاندارد «نی‌هوف و مورمن» (۱۹۹۳) برای سنجش متغیرهای «عدالت توزیعی»، و پرسشنامه‌ی استاندارد «آلن و می‌یر» (۱۹۹۷) برای سنجش متغیرهای تعهد سازمانی که اعتبار و روایی آنها تأیید شد و پایایی آنها براساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۶۹ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی برای بررسی توصیفی داده و طبقه‌بندی و محاسبه میانگین و رسم نمودارها و جدول‌ها، آزمون‌های کولموگوروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها، آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، و آزمون t تک جهت تعیین سطوح مطلوبیت مؤلفه‌های مورد بررسی به کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معنی‌داری $p/0.05 >$ صورت گرفت.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی در جدول ۱ نشان داده شده است.

یافته‌های استنباطی

یافته‌های این پژوهش با استفاده از آزمون کالموگوروف-اسمیرنوف نشان داد که برخی از مؤلفه‌ها توزیع نرمال داشتند که برای بررسی آنها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و مابقی غیرنرمال بودند که برای بررسی آنها از آزمون اسپیرمن به شرح زیر استفاده شد:

۱. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن ($r = 0.66$) نشان داد که بین عدالت توزیعی و تعهد عاطفی جامعه مورد مطالعه رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۲).

۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون ($r = 0.22$) نشان داد که بین عدالت توزیعی و تعهد تکلیفی سازمان مورد مطالعه رابطه معنی‌داری وجود دارد (جدول ۳).

۳. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن ($r = 0.28$) نشان داد که بین عدالت توزیعی و تعهد مستمر رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۴).

1- Kwai Fatt, F.; Wong, E.; Ngee Heng, U.

2- Kim Jae-young

جدول ۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی

پست سازمانی	سابقه کار					تحصیلات				سن			تاهل		جنسیت				
	کارشناس	مدیریت	۲۵-۳۰	۱۳-۱۸	۷-۱۲	۱-۶	کارشناسی ارشد	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	۴۶-۵۱	۴۰-۴۵	۳۴-۳۹	۲۸-۳۳	۲۲-۲۷	متاهل	مجرد	زن	مرد
درصد	۲۵/۴۹	۷۴/۵۱	۰/۹۸	۲/۹۴	۱۴/۷۱	۸۱/۳۷	۱۸/۶۳	۵۴/۹۰	۱۳/۷۳	۱۱/۷۶	۵/۸۹	۹/۸۰	۲۸/۴۳	۳۷/۲	۱۳/۷۲	۳۶/۲۷	۶۲/۷۵	۶۱/۸	۳۸/۲
درصد تجمعی	۱۰۰	۷۴/۵۱	۱۰۰	۹۹/۰۲	۹۶/۰۸	۸۱/۳۷	۹۹/۰۲	۸۰/۳۹	۲۵/۴۹	۱۱/۷۶	۹۵/۰۹	۸۹/۲	۷۹/۴	۵۰/۹۷	۱۳/۷۲	۹۹/۰۲	۶۲/۷۵	۱۰۰	۳۸/۲
تعداد	۲۶	۷۶	۱	۳	۱۵	۸۳	۱۹	۵۶	۱۴	۱۲	۶	۱۰	۲۹	۳۸	۱۴	۳۷	۶۴	۶۳	۳۹
اظهارننده								۱ نفر					۵ نفر			۱ نفر			
کل											۱۰۲								

جدول ۲. مقادیر ضریب همبستگی دو متغیر عدالت توزیعی و تعهد عاطفی

Sig	ضریب همبستگی	نوع آزمون	تعداد	رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد عاطفی
۰/۵۰۸	۰/۰۶۶	اسپیرمن	۱۰۲	

جدول ۳. مقادیر ضریب همبستگی دو متغیر عدالت توزیعی و تعهد تکلیفی

Sig	ضریب همبستگی	نوع آزمون	تعداد	رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد تکلیفی
۰/۰۲۶	۰/۲۲۰	پیرسون	۱۰۲	

جدول ۴. مقادیر ضریب همبستگی اسپیرمن دو متغیر عدالت توزیعی و تعهد مستمر

Sig	ضریب همبستگی	نوع آزمون	تعداد	رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد مستمر
۰/۷۷۹	-۰/۰۲۸	اسپیرمن	۱۰۲	

داده شده است. با توجه به طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت که در پرسشنامه به کار رفته، برای گزینه‌ها نمره‌های ۱ تا ۵ در نظر گرفته شده و سطوح مطلوبیت نیز مشخص شده است. براساس نتایج مندرج در جدول ۵، عدالت توزیعی در سطح عدم مطلوبیت بسیار زیاد قرار دارد.

۴. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای نشان داد که عدالت توزیعی در سطح عدم مطلوبیت بسیار زیاد، تعهد تکلیفی و تعهد عاطفی در سطح مطلوبیت متوسط، و تعهد مستمر در مرز مطلوبیت قرار دارد (جدول ۵).
۵. مرز بین مطلوبیت و عدم مطلوبیت در شکل ۱ نشان

جدول ۵. نتایج مربوط به آزمون t تک نمونه‌ای

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Sig	فاصله اطمینان		تفاوت میانگین‌ها	سطح مطلوبیت
					حد بالا	حد پایین		
عدالت توزیعی	۱۰۲	۲/۴۱	۰/۶۳۱	۰/۰۰۰	-۰/۸۵۸	-۱/۱۰	-۰/۹۸۲	عدم مطلوبیت بسیار زیاد
تعهد عاطفی	۱۰۲	۴/۰۱	۰/۶۲۵	۰/۰۰۰	۰/۷۳۸	۰/۴۹۲	۰/۶۱۵	مطلوبیت متوسط
تعهد مستمر	۱۰۲	۳/۳۵	۰/۷۱۲	۰/۴۹۳	۰/۰۹۱	-۰/۱۸۸	-۰/۰۴۸	مرز مطلوبیت
تعهد هنجاری (تکلیفی)	۱۰۲	۳/۷۲	۰/۶۹۷	۰/۰۰۰	۰/۴۵۸	۰/۱۸۴	۰/۳۲۱	مطلوبیت متوسط
تعهد سازمانی	۱۰۲	۳/۵۱	۰/۵۵۲	۰/۰۳۱	۰/۲۲۷	۰/۰۱۱	۰/۱۱۹	مطلوبیت متوسط



شکل ۱. مرز بین مطلوبیت و عدم مطلوبیت

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین عدالت توزیعی و تعهد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران بود. با توجه به مطالب عنوان شده درباره پیشینه تحقیق، نتایج نشان داد که هر یک از موارد عدالت توزیعی و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن قابل بررسی است؛ همچنین، میزان عدالت توزیعی در سطح عدم مطلوبیت بسیار زیاد قرار دارد. در خصوص تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن نیز نتایج حاکی است که تعهد تکلیفی و عاطفی در سطح مطلوبیت متوسط و تعهد مستمر در مرز مطلوبیت قرار دارد.

نتایج حاصل از تحقیق انجام گرفته در مورد رابطه عدالت توزیعی و تعهد مستمر نشان داد که بین این دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات الوانی و

همکاران (۱۳۸۷)، وای فات و ونگ و نگ هینگ (۲۰۱۰)، گوهر زمان و ناظم علی و نادر علی (۲۰۱۰)، کیم جائه-یونگ (۲۰۰۴) و همسو نبوده است، که دلیل این ناهمخوانی ممکن است ناشی از ارزیابی افراد از انصاف اجرا شده در مورد داده‌ها و آورده‌های خود به سازمان، نسبت به پاداش‌های دریافتی باشد که مناسب نبوده و در کل ادراک کارکنان از عدالت به اندازه‌ای نبوده است که برای تمایل به باقی ماندن در سازمان تعهد مستمر ایجاد کند.

نتایج حاصل از پژوهش مربوط به رابطه عدالت توزیعی و تعهد عاطفی نشان داد که بین این دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات الوانی و همکاران (۱۳۸۷)، وای فات و ونگ و نگ هینگ (۲۰۱۰)، گوهر زمان و ناظم علی و نادر علی (۲۰۱۰)، کیم جائه-یونگ (۲۰۰۴)

سازمان منجر و این امر باعث می‌شود سازمان در راه رسیدن به اهداف و استراتژی‌های بشردوستانه خود ناکام شود.

امروزه سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه، به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند؛ و به‌طور کلی، کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها، به کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی و به‌ویژه مدیران رده بالا در آن سازمان بستگی دارد. از این رو، حرکت به سمت افزایش عدالت و تعهد در بین نیروی انسانی، از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و بهتر است سیستمی برای جبران خدمات در راستای عدالت توزیعی و براساس نظام پرداخت با در نظر گرفتن عملکرد و کارآیی افراد وجود داشته باشد.

از سوی دیگر، عدالت توزیعی صرفاً به عادلانه بودن پرداخت‌ها مربوط نیست، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی — نظیر ارتقاها، برنامه‌های کاری و مزایا — را دربر می‌گیرد؛ و به نظر می‌رسد بهتر باشد مدیران سازمان در صورت امکان، ضمن رعایت عدالت در پرداخت‌های درون سازمان، به عادلانه بودن پرداخت در مقایسه با مشاغل مشابه در سازمان‌های دیگر نیز توجه و از این طریق، عدالت توزیعی را تقویت کنند. با توجه به نقش مهم سازمان ورزش شهرداری در ایجاد سلامت جسمانی شهروندان و اهداف عالی بشردوستانه سازمان، داشتن آرامش روحی و روانی و به تبع آن سلامت روانی و جسمانی کارکنان می‌تواند باعث کارآیی و خلاقیت بیشتر کارکنان در اجرای این وظیفه خطیر باشد و این مسئله مسئولیت مدیران رده بالای سازمان را در اجرای عادلانه‌تر امور بیشتر و سنگین‌تر می‌کند.

کتابنامه

الوانی، سیدمهدی و همکاران ۱۳۸۷. «بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران»، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ش ۴، ص ۶.

پورسعید، فرزاد. ۱۳۸۵. «فراگیری و پایداری؛ اصول راهنمای تحقق عدالت اجتماعی در ایران، ۱۴۰۴ هجری شمسی»، فصلنامه مطالعات راهبردی، دوره ۹، ش ۳۲، صص ۳۵۴-۳۱۹.

دلگشایی، بهرام و همکاران ۱۳۸۷. «رابطه ی جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان» فصلنامه ی افق دانش، ش ۴، صص ۶۹-۶۰.

همسو نیست. علت این ناهمخوانی ممکن است این باشد که نحوه توزیع در سازمان مذکور در حدی نبوده که عامل مهمی در بالابردن وابستگی کارکنان به سازمان شود و آنها را به کار و تلاش در راستای رسیدن به اهداف سازمان دلگرم سازد، آن‌چنان‌که افراد خود را از سازمان و سازمان را از خود بدانند؛ از طرف دیگر ممکن است به جوان‌بودن نیروهای سازمان مربوط باشد که هنوز خود را در سازمان به‌خوبی پیدا نکرده و با آن همراه نشده‌اند.

رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در مؤلفه ی تعهد تکلیفی، بیش از سایر مؤلفه‌ها بارز بوده، بدین معنی که بین عدالت توزیعی و تعهد تکلیفی رابطه معنی‌داری وجود داشته و عدالت توزیعی در این سازمان به اندازه‌ای بوده که توانسته است تعهد افراد را در حیطه وظایف و تکالیف برانگیزد؛ که این نتیجه با نتایج تحقیقات الوانی و همکاران (۱۳۸۷)، غفوری و همکاران (۱۳۸۷) هم‌سو بوده است.

احساس عدالت به‌مثابه نتیجه قضاوت افراد متعاقباً موجب می‌شود که افراد در یک رفتار واکنشی، رفتاری محبت‌آمیز و تعهدآور از خود بروز دهند. واضح است که نتیجه چنین تعاملی، استواری هویت جمعی مجموعه موردنظر خواهد بود و در رویکرد سیستمی، به «تعهد سازمانی» (یعنی تعهد جزء، نسبت به سیستم) تعبیر می‌شود: اگر انسان به‌عنوان یک عامل هوشمند، جزئی از سیستم باشد، در صورت وجود عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی‌اش، در برابر سیستم و تلاش اجزای آن، رابطه‌ای مسالمت‌آمیز برقرار می‌کند (پورسعید، ۱۳۸۵).

نتایج حاصل از این پژوهش، مؤید نقش حساس افزایش عدالت در سازمان‌ها بوده و از آنجا که مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است، هرچه به این سرمایه گرانبها بیشتر توجه شود، به همان اندازه تعهد در کارکنان بیشتر می‌شود و افراد در سازمان فعالانه‌تر نقش آفرینی خواهند کرد.

عدم رعایت عدالت در سطوح مختلف به ایجاد درک ناعدالتی در افراد سازمان و بروز واکنش‌های منفی در برابر سرپرستان و مسئولان سازمان و در نهایت جبهه‌گیری درمقابل

- Litigation? Links between Procedural Justice and Multisource Feedback”, *Journal of Managerial Issues* XMH(4), 530-546.
- Gopher Zeeman, Nader Ali, & Nazism Ali. 2010. “Impact of Organizational Justice on Employees Outcomes: “, , A Base Journal of Social Sciences 3(1) .
- Husseinzadeh, A. 2006. “Organizational Justice”, *Tadbir* 190, 18-23. (Persian)
- James, B.; DeConinck, C.; Stilwell, Dean. 2004. “Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions”, *Journal of Business Research* 57, 225-231.
- Kim Jae-young, Moon Jun yeon, Han Dong Chula, Takeo Surrender. 2004. “Perceptions of Justice and Employee Willingness to Engage in Customer-oriented Behavior”, *Journal of Services Marketing* 18(4), 267-275.
- Kwai Fatt, F.; Wong, E.; Ngee Heng, U. 2010. “The Impact of Organizational Justice on Employee’s Job Satisfaction; The Malaysian Companies Perspectives”, *American Journal of Economics and Business Administration* 2 (1), 56-63, Science Publications.
- Lambert, Eric. 2003. “The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff”, *Journal of Criminal Justice* 31(2), 155-168.
- Laschinger , H.K.S.Finegan,J.,Shamian.J. and Casier,S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings. *Journal of Nursing Administration*, 30(9) ,413-425.
- Mowday, T. Richard. 1998. “Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review* 8(4), 387-401.
- Rezaian, A. 2004. Justice Expectancy and Justice in Organization. Tehran: Samt. (Persian)
- Rigor, A.; Cunha, M. P.; Sotto, S. 2007. “Workplace Spirituality, Commitment and Performance: An Empirical Study”, *Management Research* 5(3), 165-185.
- Thomas, Ng. H. W.; Butts, M. Marcus; Vandenberg, J. Robert; Deejay, M. David; Wilson, G. Mark. 2006. “Effects of Management Communication, Opportunity for Learning, and Work Schedule Flexibility on Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior* 68,474-489.
- Weiner, Bryan Jeffrey; Hobgood, Cherri; Lewis, Megan A. 2008. “The Meaning of Justice in Safety Incident Reporting”, *Social Science & Medicine* 66, 403-413.
- Zangro, A. George. 2001. “Organizational Commitment, A Concept Analysis”, *Nursing Forum*, Online publication, 36(2), 14 -21.
- رضائیان، علی. ۱۳۸۲. مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چاپ چهارم. تهران: انتشارات سمت. (صص ۴۳۶-۴۲۶)
- رضائیان، علی. ۱۳۸۴. انتظار عدالت و عدالت در سازمان. چاپ اول. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها(سمت).
- رنجبریان، بهرام. ۱۳۷۵. «تعهد سازمانی»، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، ش ۱ و ۲، صص ۵۷-۴۱.
- ساروقی، احمد. ۱۳۷۵. «تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت»، فصلنامه مدیریت دولتی، ش ۳۵، ص ۷۳.
- عراقی، محمود. ۱۳۷۷. بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز(پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- غفوری، محمدرضا و همکاران. ۱۳۸۷. «روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی کارکنان شهرداری‌های مرکزی و مناطق شهر اصفهان»، فصلنامه مدیریت، ش ۳۶، صص ۵۵۶-۵۲۷.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین زاده، علی. ۱۳۸۴. «دیدگاه های نوین در باره ی تعهد سازمانی» تدبیر، ص ۱۵.
- نظریان مادوانی، عباس ومختاری دینانی، مریم. (۱۳۹۲). «ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های تهران» نشریه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ش ۲، صص ۵۶-۴۳.
- یعقوبی، مریم و همکاران. ۱۳۸۷. «رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، فصلنامه مدیریت سلامت، سال دوازدهم، ش ۳۵، ص ۲۵.
- Allen,N,J. & Meyer, J. P. 1996. “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization:An Examination of Construct Validity”,*Journal of Vocational Behavior* 49(3),252-276.
- Augier, Philippe & Siadou-Martin, Beatrice. 2007." Perceived Justice and Consumption Experience Evaluations: A Qualitative and Experimental Investigation”, *International Journal of Service Industry Management* 18(5), 450-471.
- Cohen-Charash, Yoshi & Spector, Paul E. 2001. “The Role of Justice in Organizations: Amite-Analysis”, *Organizational Behavior and Human Decision Process* 86(2), November, 278-321.
- Cole, Nina D. & Flint, Douglas H. 2004. “Perceptions of Distributive and Procedural Justice in Employee Benefits: Flexible versus Traditional Benefit Plans”, *Journal of Managerial Psychology* 19(1), 19-40.
- Fortin, Marion & Fellness, R. 2008. “Hypocrisies of Fairness: Towards A More Reflexive Ethical Base in Organizational Justice Research and Practice”, *Journal of Business Ethics* 78, 415-433.
- Gitlespie, Trina L. & Parry, Richard O. 2006. “Fuel for