

رابطه بین عدالت سازمانی با اثر بخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ

فضل احمد کهندلان^۱، جعفر خوشبختی^{۲*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۳/۰۳)

چکیده

هدف این تحقیق مطالعه و بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هریک از ابعاد آن با اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ بوده است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و حجم جامعه و نمونه آماری برابر با ۶۵ نفر که شامل کلیه کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ (رضوی، شمالی و جنوبی) در نیم سال نخست ۱۳۹۱ می باشد. از سه پرسش نامه ویژگی های جمعیت شناختی، پرسش نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن ($r=2/89$) و پرسش نامه اثربخشی حمیدی با ($r=2/90$) استفاده شد. از تکنیک های آمار توصیفی به منظور طبقه بندی نمرات خام، ترسیم جداول و نمودارها و از آمار استنباطی، آزمون کلموگراف اسمیرونوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون t تک نمونه ای به منظور آگاهی از توزیع نرمال داده ها، بررسی رابطه عدالت سازمانی با اثربخشی و تعیین سطح مطلوبیت عدالت سازمانی و اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان می دهد که، میانگین عدالت سازمانی ($2/85 \pm 0/471$) و میانگین اثربخشی ($3/07 \pm 0/416$) می باشد. بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) با اثربخشی ارتباط معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ در سطح مطلوبی قرار ندارد. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، توجه بیشتر به عدالت سازمانی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ می تواند در بهبود وضعیت اثربخشی سازمانی آن ادارات، مؤثر باشد.

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی، اثربخشی.

مقدمه

امروزه با گذشت چند دهه از تولد علم مدیریت و پیدایش انبوهی از تئوری ها و مکاتب، دانشمندان و تئوری پردازان این علم، بعد انسانی و توجه به عوامل انسانی را مهمترین بعد این علم دانسته و مدیران موفق نیز عقیده دارند که عمده ترین و اصلی ترین عامل موفقیت سازمان ها توجه به انسان ها و عوامل انسانی درون سازمان ها می باشد. بدیهی است که سازمانی که به منابع انسانی خود توجه نداشته باشد در جلب رضایت مشتریان و ارائه خدمات مناسب عاجز خواهد بود. از این رو پرداختن به بعد انسانی مدیریت، شایسته توجهات فراوان است (مردانه، ۱۳۷۶).

افراد با عضویت در سازمان دروندادهایی از نظر زمان، تلاش و... به سازمان ارائه نموده و سازمان نیز در قبال آن بروندادها یا مزایای گوناگون در سه گروه: اقتصادی، احساسی و اجتماعی به افراد ارائه می نمایند (رضائیان، ۱۳۸۴). چگونگی توزیع این مزایا از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. افراد روش هایی را که این مزایا توزیع شده، ماهیت مزایای توزیع شده و چگونگی رفتارهایی را که با آنان صورت می گیرد مورد ارزیابی قرار داده و ادراکاتی از عادلانه بودن یا نا عادلانه بودن آن ها به دست می آورند که این خود زمینه ای برای پیش بینی عادلانه یا ناعادلانه بودن برخورد سازمان در آینده است (رضائیان، ۱۳۸۱). بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و تقویت عدالت گرایی میان کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتار های مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب ها) برای کارکنان حائز اهمیت است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷).

مفهوم عدالت که در محیط سازمانی و در میان کارکنان به عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می کنند. پرکاربردترین موضوع در مدیریت منابع انسانی و رفتار

سازمانی در طول دهه های اخیر به شمار می آید (Lambert, 2003).

عدالت سازمانی محدوده ای است که رویه ها و فرآیندها به طور عادلانه در جای خود قرار دارند و کارکنان می بینند که رهبران آن ها به طور منطقی و عادلانه کارها را ارج می نهند (Dessler, 1999).

اغلب کارکنان مایل هستند در پی انجام وظایف خود نتیجه و پاداش مناسبی که استحقاق آن را دارند دریافت کنند (عدالت توزیعی). افزون بر آن، انتظار دارند فرآیندی که از طریق آن نتایج مذکور معین می شود عادلانه باشد (عدالت رویه ای). همچنین از طرف سرپرستان خود رفتار عادلانه و ارتباطی توام با احترام را تجربه کنند (عدالت تعاملی) (Kurland, & Egan, 1999).

رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آن ها در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود و جامعه را از موفقیت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند کند (Greenberg, 1987).

با توجه به اینکه مهم ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه عدالت در سازمان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. چرا که گرینبگ (۱۹۸۷) معتقد است که، ادراک عدالت سازمانی نیاز اصلی و اساسی برای اثربخشی عملکرد مؤثر سازمان ها و رضایت شخصی افرادی که آن ها به کار گرفته اند می باشد. بنابراین سازمان ها باید توجه جدی به اجرای عدالت در کلیه توزیعات، رویه ها و تعاملات سازمان داشته باشند و در جهت تحقق آن همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرند چرا که ادراک عدالت به عنوان یک نیروی انگیزشی قوی در کارکنان می تواند موفقیت سازمان را تحت الشعاع قرار

با عنوان: «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران حوزه سیاسی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران» در سال ۱۳۸۴ انجام شده است، به این نتیجه رسید که بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد (بندری، ۱۳۸۴).

در پژوهشی که به وسیله تقی زاده در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با عنوان: «تعیین رابطه‌ی عدالت و اثربخشی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی علوم پزشکی شهید بهشتی» در سال ۱۳۸۷ انجام شده است، رابطه‌ی بین عدالت و اثربخشی سازمانی معنادار بوده است (تقی زاده، ۱۳۸۷).

خطیبی (۱۳۸۸) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به تحلیل مؤلفه‌های عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک پرداخت و به این نتیجه رسید که، بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با یکدیگر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین تمامی مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد (خطیبی، ۱۳۸۸).

شاکر (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد که بین ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی همبستگی چندگانه معنی داری وجود دارد و عدالت رویه‌ای و تعاملی نسبت به عدالت توزیعی نقش مهمتری در تبیین رفتار شهروندی سازمانی دارد (شاکر و همکاران، ۱۳۸۹).

ویسنانت (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) درک شده از رفتار مربی بر تعهد به ادامه ورزش انتخابی، در میان ۴۸۰ نفر از دانش آموزان ورزشکار دوره دبیرستان پرداخته است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ادراک آن‌ها از عدالت با تمایل آن‌ها به ادامه یک ورزش خاص ارتباط

دهد. چنین توجهی به عدالت در سازمان امر غیر منتظره‌ای نیست، چون ادعا می‌شود که عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (Rawls, 1977).

از سوی دیگر بحث در مورد اثربخشی، کارآیی و بهره‌وری، موضوعی است که توجه نظریه پردازان سازمانی، فلاسفه مدیریت، تحلیل‌گران مالی و اقتصادی و مدیران اجرایی را به خود جلب کرده است. بیش از چند دهه است که اثربخشی به عنوان موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان می‌باشد.

«رابینز» اثربخشی را موضوع اصلی در تئوری سازمان می‌داند و معتقد است که تصور تئوری سازمان بدون مفهوم اثربخشی مشکل است (Robbins, 2000).

اتزیونی معتقد است که اثربخشی واقعی یک سازمان خاص بوسیله درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست می‌یابد، تعیین می‌شود (Etzioni, 1964).

اثربخشی سازمانی نه تنها نشان دهنده دستیابی به اهداف سازمان است بلکه باعث شکوفایی و خلق ارزش نزد سرمایه‌های انسانی سازمان می‌گردد. به دلیل اهمیت، اثربخشی کارشناسان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها، شناخت شرایطی که با این متغیر مرتبط است، اهمیت ویژه‌ای دارد. به طور مثال شناخت عوامل مؤثر در انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش اثربخشی و رضایت شغلی اعضای یک سازمان کمک‌کننده باشد (قاسمیان، ۱۳۸۸). همان‌گونه که الوانی و پورعزت (۱۳۸۲) نشان دادند: ادراک عدالت یکی از عواملی است که انگیزش و اهتمام نیروی انسانی را تحت الشعاع قرار می‌دهد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که ادراک کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت (به عنوان یکی از عوامل انگیزش شغلی) ارتباط تنگاتنگی با عملکرد و به تبع آن اثربخشی آنان دارد.

در پژوهشی که به وسیله «بندری» در میان مدیران حوزه سیاسی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران

معناداری دارد. (Whisenant, 2005)

ویسانت و جردن (۲۰۰۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد تیمی در ورزش آموزشگاهی پرداختند. محققین به دنبال این بودند که آیا عملکرد تیم بر ادراک افراد از عدالت مربی تأثیر گذار است یا خیر؟ نتایج تحقیق نشان داد دانش آموزانی که در تیم های برنده بازی می کنند نسبت به بازیکنانی که در تیم های بازنده بازی می کنند رفتار مربی را عادلانه تر ادراک می کنند. (Whisenant, & Jordan, 2006).

جردن و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی به بررسی نگرش سرمربیان بسکتبال شاغل در بخش یک و سه NCAA در مورد مؤلفه های عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) و ارتباط این مؤلفه ها با رضایت شغلی آن ها پرداخته اند. در مجموع ۲۱۳ سرمربی بسکتبال در این تحقیق شرکت کردند که یافته های حاصل از تحقیق نشان داد ارتباط معناداری میان مؤلفه های عدالت و رضایت شغلی مربیان وجود داشت و در پایان نیز محقق و همکارانش به این نتیجه رسیدند که جهت ارتقای رضایت شغلی مربیان، باید به ادراکات آن ها از عدالت سازمانی توجه کرد (Jordan et al, 2007).

بینز (۲۰۰۸) در رساله دکترای خود به بررسی تأثیر عدالت سازمانی روی رفتار کاری پس از مذاکره در مورد دستمزد و عقد قرار داد پرداخته است. این تحقیق تأثیر سه مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) را پس از انعقاد قرارداد روی عملکرد بازیکنان لیگ بزرگ بیسبال آمریکا بررسی می کند. نتایج تحقیق نشان داد، ادراک سطح بالایی از عدالت سازمانی در انعقاد قرارداد، نتیجه اش افزایش سطح عملکرد است. سطح متوسط عدالت تأثیری بر عملکرد ندارد و ادراک سطح پایینی از عدالت در انعقاد قرارداد موجب افت ناگهانی و معناداری در عملکرد می شود. یافته ها تأکید می کنند در صورتی که حقوق یا

پاداش تخصیص یافته مطلوب باشد می تواند تا حدودی تأثیر منفی ناشی از فقدان عدالت رویه ای و تعاملی را جبران کند (Binns, 2008).

ویسانت و جردن (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی دیدگاه دانش آموزان ورزشکار دبیرستانی در ارتباط با ابعاد عدالت (توزیعی، رویه ای و تعاملی) در رفتار مربی و ارتباط آن با میزان لذت آن ها از آن ورزش و علاقه آن ها به ادامه آن ورزش پرداخته اند. یافته های حاصل از تحقیق حاکی از آن است که در مورد هر یک از مؤلفه های عدالت سازمانی بین ادراکات دانش آموزانی که کمترین و بیشترین تمایل به ادامه ورزش را دارند تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین هر یک از مؤلفه های عدالت و کمترین و بیشترین تمایل به ادامه ورزش، ارتباط خطی وجود دارد (Whisenant, & Jordan, 2008).

اسماکر و ویسانت (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی ارتباط احساس عدالت سازمانی و رضایت شغلی مربیان دانش آموزان دختر و پسر دوره دبیرستان پرداختند. در این تحقیق بین پنج مؤلفه رضایت شغلی و سه مؤلفه عدالت سازمانی ارتباط خطی وجود داشته است. محققان با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق نتیجه گرفته که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی مربیان دبیرستان ها رابطه معناداری وجود دارد و تأمین رضایت مربیان گام مهمی جهت ایجاد احساس عدالت در آن ها است (Smucker, & Whisenant, 2009).

موضوع عدالت سازمانی و اثربخشی در شمار موضوعات نسبتاً جدید در حیطه "رفتار سازمانی" است که منابع کمی درباره آن ها نگارش شده است.

تحقیقات انجام شده نشان می دهد که عدالت سازمانی بر محیط سازمان و انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله: تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، بهره وری، عملکرد و رضایت شغلی و... اثر گذار است که این

بخش دوم برای سنجش ادراکات کارکنان از عدالت سازمانی از پرسش نامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این آزمون داری سه مؤلفه به شرح زیر است: عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله سطح درآمد، برنامه‌های شغلی و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد (شکرکن، ۱۳۸۳).

عدالت رویه‌ای: به عادلانه بودن شیوه‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد، از قبیل اینکه چگونه در سازمان در مورد پرداخت‌ها یا ارتقای کارمندان تصمیم گرفته می‌شود؟ (لامبرت، ۲۰۰۳).

عدالت تعاملی: بر ادراکات افراد از کیفیت روابط بین شخصی که در طول انجام رویه‌های سازمانی اتفاق می‌افتد، اشاره دارد (مک دوال، ۲۰۰۴). بنابراین آزمودنی‌ها چهار نمره جداگانه دریافت کرده‌اند که سه نمره برای هر کدام از مؤلفه‌ها و یک نمره کلی است. شماره سؤال‌های هر کدام از مؤلفه‌ها عبارتند از: عدالت توزیعی (۱، ۲، ۳، ۴، ۵)، عدالت رویه‌ای (۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱)، عدالت تعاملی (۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰).

پرسش‌نامه عدالت سازمانی شامل ۲۰ سؤال بر اساس مقیاس اندازه‌گیری پنج‌ارزشی لیکرت (از ۱ برای کاملاً مخالفم تا ۵ برای کاملاً موافقم) می‌باشد.

در بخش سوم برای اندازه‌گیری اثربخشی، از پرسش‌نامه حمیدی (۱۳۸۲) به صورت کلی استفاده شده است. پرسش‌نامه اثربخشی حمیدی که در سال ۱۳۸۲ تدوین شده، شامل ۲۰ سؤال ۵ گزینه‌ای (از ۱ برای خیلی کم تا ۵ برای خیلی زیاد) می‌باشد. پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این تحقیق استاندارد می‌باشند و روایی و پایایی آن‌ها بارها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی تأیید شده است. به طور مثال روایی پرسش‌نامه عدالت سازمانی در سال ۱۳۹۰ توسط ناظمی، علیزاده و کوزه‌چیان در تحقیقی تحت عنوان "تعیین وضعیت عدالت سازمانی و ارتباط آن با توانمندسازی کارکنان در ادارات تربیت بدنی استان

رفتارها یا متغیرها بطور مستقیم یا غیر مستقیم با اثربخشی ارتباط دارند. همچنین تحقیقاتی که در خارج از کشور انجام شده است از ارتباط میان عدالت سازمانی و اثربخشی کارکنان حمایت می‌کند. از آنجا که طبق بررسی پیشینه‌های پژوهشی مربوط، پژوهش‌های ویژه‌ای که ارتباط عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن را با اثربخشی در سازمان‌های ورزشی ایران مورد مطالعه قرار دهد مشاهده نشد، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤال‌های زیر است: بین هر یک از ابعاد عدالت سازمانی با اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ چه رابطه‌ای وجود دارد؟ عدالت سازمانی و ابعاد آن در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ چه وضعیتی دارند؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و در آن ارتباط بین عدالت سازمانی و اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ ارزیابی شده است.

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان‌های خراسان رضوی، شمالی و جنوبی تشکیل می‌دادند که شامل افراد شاغل در پست مسئول تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش مراکز و شهرستان‌های این سه استان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ حدود ۶۵ نفر بودند.

با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از روش تمام شمار برای انتخاب نمونه آماری استفاده شد. از تعداد ۶۰ پرسش‌نامه که به طور کامل تکمیل شده بود، جهت تجزیه و تحلیل استفاده شد.

ابزار تحقیق، پرسش‌نامه‌ای متشکل از سه بخش بود: بخش اول مشخصات و اطلاعات فردی پاسخ‌دهندگان شامل: جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و وضعیت تأهل. در

یافته‌های پژوهش

مشاهده شد دامنه سنی نمونه‌ها بین ۲۷ تا ۵۰ سال و میانگین سنی کلیه نمونه‌ها (۳۹/۱۱۶±۵/۸۵۱) بود، همچنین دامنه سابقه کاری آن‌ها بین ۳ تا ۳۰ سال و میانگین سابقه کاری آنها (۱۹/۶۱۶±۶/۸۰) ثبت شد.

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، بیشتر نمونه‌های تحقیق ۵۵٪ در دامنه سنی بالاتر از ۴۵ سال قرار داشتند، ۵۸/۳٪ سابقه خدمتی بالاتر از ۲۰ سال داشتند، ۹۰٪ کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ را آقایان تشکیل می‌دادند، ۸۶/۷٪ در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تحصیل کرده‌اند، ۸۱/۷٪ دارای مدرک کارشناسی (لیسانس) می‌باشند و ۹۸/۳٪ آنان متأهل می‌باشند.

مطابق با جدول ۳ از حداکثر ۵ و حداقل ۱ نمره ممکن برای میزان ادراک کارشناس مسئولان تربیت بدنی از عدالت-سازمانی، میانگین نمره افراد مورد مطالعه ۲/۸۵ بود و در بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت تعاملی با میانگین ۳/۰۳ بیشترین مقدار و عدالت توزیعی با میانگین ۲/۶۸ کمترین مقدار را به دست آوردند. همچنین از حداکثر ۵ و حداقل ۱ نمره ممکن برای میزان احساس اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی، میانگین نمره افراد مورد مطالعه ۳/۰۷ بود.

خراسان رضوی" و روایی پرسش‌نامه اثربخشی در تحقیقی که حمیدی با همکارانش تحت عنوان: "ارتباط بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در سازمان تربیت بدنی" در سال ۱۳۸۲ انجام دادند، اثبات شد. همچنین در این تحقیق جهت اطمینان بیشتر، پایایی پرسش‌نامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی به روش ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از سازه‌های تعریف شده در پرسش‌نامه و بر اساس یک نمونه مقدماتی به حجم ۳۰ نفر محاسبه شد که ضرایب به دست آمده در جدول ۱ نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، کلیه مقادیر مربوط به متغیرهای تحقیق، آلفای بالاتر از ۰/۷ دارند که این نشان از پایایی مطلوب آنها است.

در این پژوهش علاوه بر آمار توصیفی مانند شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی، درصدها، جدول توزیع فراوانی، نمودارهای مربوط به داده‌ها، از آمار استنباطی نیز برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد. جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرونوف استفاده شد و بعد از مشاهده عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک استفاده شد. و از آزمون t تک نمونه‌ای جهت تعیین سطح مطلوبیت متغیرهای تحقیق در نمونه آماری مورد مطالعه استفاده شد. کلیه عملیات آماری در سطح $(\alpha=0/05)$ با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها

متغیر	آماره	تعداد آیتیم‌ها	میانگین±انحراف استاندارد	ضریب آلفای کرونباخ	میزان پایایی
عدالت سازمانی	۲۰	۵۷/۰۸±۹/۴۳	۰/۸۸۹	مطلوب	
عدالت توزیعی	۵	۱۳/۴۱±۳/۱۲	۰/۷۴۳	مطلوب	

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ پرسش نامه‌ها

متغیر	آماره	تعداد آیت‌ها	میانگین \pm انحراف استاندارد	ضریب آلفای کرونباخ	میزان پایایی
عدالت رویه ای	۶	۱۶/۳۳ \pm ۳/۵۶۸	۰/۸۴۳	مطلوب	
عدالت تعاملی	۹	۲۷/۳۳ \pm ۴/۸۹	۰/۹۱۱	مطلوب	
اثر بخشی	۲۰	۶۱/۴ \pm ۸/۳۳	۰/۹۰۷	مطلوب	

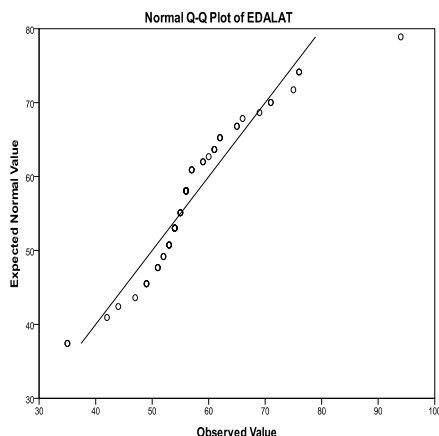
جدول ۲- داده‌های توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها

ویژگی جمعیت شناختی	طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
سن به سال	کمتر از ۳۵	۲۲	۳۶/۷٪
	بین ۳۵ تا ۴۵	۵	۸/۳٪
	بیشتر از ۴۵	۳۳	۵۵٪
سابقه کار به سال	کمتر از ۱۰	۴	۶/۷٪
	بین ۱۰ تا ۲۰	۲۱	۳۵٪
جنسیت	مرد	۵۴	۹۰٪
	زن	۶	۱۰٪
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۵۲	۸۶/۷٪
	غیر تربیت بدنی	۸	۱۳/۳٪
سطح تحصیلات	لیسانس	۴۹	۸۱/۷٪
	فوق لیسانس	۱۱	۱۸/۳٪
وضعیت تأهل	مجرد	۱	۱/۷٪
	متاهل	۵۹	۹۸/۳٪

جدول ۳. ویژگی‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

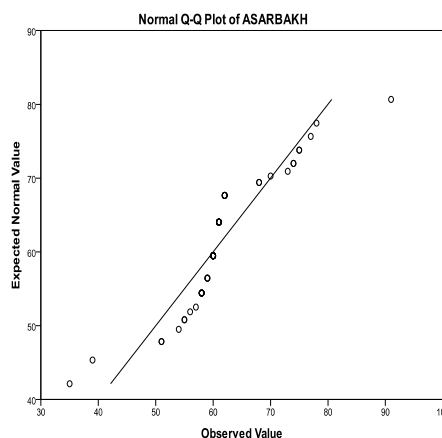
متغیر	آماره	تعداد	میانگین \pm انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
عدالت سازمانی	۶۰	۲/۸۵ \pm ۰/۴۷۱	۱/۷۵	۴/۵۵	
عدالت توزیعی	۶۰	۲/۶۸ \pm ۰/۶۲۵	۱	۴/۲۰	
عدالت رویه ای	۶۰	۲/۷۲ \pm ۰/۵۹۴	۱/۶۷	۵	
عدالت تعاملی	۶۰	۳/۰۳ \pm ۰/۵۴۴	۲/۱۱	۴/۷۸	
اثر بخشی	۶۰	۳/۰۷ \pm ۰/۴۱۶	۱/۷۵	۴/۷	

عدالت سازمانی ($Z=0/187$ و $df=60$ ؛ $P<0/001$) و اثر بخشی ($Z=0/288$ و $df=60$ ؛ $P<0/001$) طبیعی نیست. نمودار پراکنش مربوط به عدالت سازمانی و اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی در زیر آمده است.



شکل ۱. نمودار پراکنش اثربخشی

برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق می بایست ابتدا طبیعی بودن توزیع داده ها را برای متغیرهای عدالت سازمانی و اثر بخشی مورد بررسی قرار می دادیم. نتایج آزمون "کلموگروف اسمیرنوف" جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها نشان داد، توزیع داده ها در متغیر



شکل ۲. نمودار پراکنش عدالت سازمانی

همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می شود، بین عدالت سازمانی و اثر بخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد ($P<0/001$)؛ $r(60)=0/737$.

لذا با توجه به عدم توزیع نرمال داده ها در دو متغیر عدالت سازمانی و اثربخشی، برای بررسی همبستگی بین دو متغیر یاد شده از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن جهت تعیین ضریب همبستگی استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴. ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای تحقیق

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	آماره متغیر
۰/۰۰۱	۰/۷۳۷	۶۰	اثر بخشی - عدالت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۶۰۸	۶۰	اثر بخشی - عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	۰/۵۴۲	۶۰	اثر بخشی - عدالت رویه ای
۰/۰۰۱	۰/۶۴۵	۶۰	اثر بخشی - عدالت تعاملی

جدول ۵- نتایج آزمون تی تک نمونه ای جهت بررسی مطلوبیت اثربخشی سازمانی و عدالت سازمانی

متغیر	T	درجه آزادی	معنی داری	میانگین	انحراف استاندارد
اثر بخشی	۱/۳۰۲	۵۹	۰/۱۹۸	۳/۰۷۰	۰/۴۱۶
عدالت سازمانی	-۲/۳۹۴	۵۹	۰/۰۲۰	۲/۸۵۴	۰/۴۷۱۹

اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان بیش از پیش آشکارتر شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۷). به همین دلیل این مقوله یکی از مفاهیمی است که سازمان‌ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه را آغاز نموده‌اند. لذا اهداف این پژوهش توجه به اهمیت عدالت در سازمان و تعیین رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان‌های خراسان می‌باشد، که در ادامه به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

- میانگین سنی و سابقه خدمت نمونه مورد مطالعه در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ به ترتیب ۳۹/۱۱۶ سال و ۱۹/۶۱۶ سال می‌باشد که این نتیجه بالاتر از نتایج گزارش شده در تحقیقات مرادی چالشتی (۱۳۸۷) در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران و خطیبی (۱۳۸۸) در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک کشور و نزدیک به نتیجه گزارش شده در تحقیق کوزه‌چیان (۱۳۸۹) در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که، بیانگر تجربه بالا کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ است.

- نتایج آمار توصیفی نشان داد که، بیشتر پست‌های کارشناس مسئول تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش در اختیار مردان (۹۰٪) است و زنان در این سمت حضور خیلی کم رنگ (۱۰٪) دارند. با توجه به حضور فزاینده و روزافزون دختران در دانشگاه‌ها به نسبت پسران، ادارات آموزش و پرورش می‌توانند به استخدام کارشناسان زبده زن در کنار مردان اقدام نمایند تا از این طریق مقدمات حضور بیشتر دختران ورزشکار در میادین ورزشی و ارتقای

بین متغیرهای عدالت توزیعی و اثر بخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد ($t(60) = 0/608; P < 0/001$)، بین متغیرهای عدالت رویه ای و اثر بخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد ($t(60) = 0/542; P < 0/001$) و همچنین بین متغیرهای عدالت تعاملی و اثر بخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد ($t(60) = 0/645; P < 0/001$).

برای بررسی سطح مطلوبیت عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ از دیدگاه کارشناسان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. از آنجا که سطح مطلوب برای اثر بخشی و عدالت سازمانی بیشتر از ۳ در نظر گرفته شده است و همچنین آزمون آماری یک طرفه می‌باشد، لذا آزمون آماری به شکل زیر طراحی شد: (نتایج آزمون تی تک نمونه ای در جدول ۵ آمده است.)

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases}$$

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که از دیدگاه کارشناس مسئولان تربیت بدنی اثر بخشی ($t, P = 0/19 = 302/1$) و عدالت سازمانی ($t, P = 0/020 = 394/2$)، در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ در سطح مطلوبی قرار ندارد.

بحث و نتیجه گیری

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی

سطح ورزش بانوان در کشور فراهم گردد.

- از بین افراد مورد مطالعه در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ ۸۶/۷ درصد در رشته تربیت بدنی و ۱۳/۱۳ درصد آن ها در سایر رشته ها تحصیل کرده اند. این نتیجه بالاتر از نتایج گزارش شده در تحقیقات مرادی چالشتری (۱۳۸۷) و کوزه چیان (۱۳۸۹) در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران می باشد که نشان می دهد کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ از نظر تحصیل در رشته مرتبط با شغل خود در وضعیت مطلوبی قرار دارد که نشان از کارآیی و اثر بخشی آنان است.

- درصد فراوانی سطح تحصیلات نمونه مورد مطالعه در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ نشان می دهد که ۸۳/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱۶/۷ درصد دارای مدرک بالاتر از کارشناسی هستند. این نتیجه بالاتر از نتایج گزارش شده در تحقیقات مرادی چالشتری (۱۳۸۷) در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران و ناظمی (۱۳۹۰) در اداره کل تربیت بدنی خراسان رضوی می باشد که نشان می دهد کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ از نظر سطح تحصیلات در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند و این می تواند کارآیی و اثربخشی آنان افزایش دهد.

- بررسی وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ نشان می دهد که عدالت سازمانی و ابعاد آن: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی از حداقل ۱ و حداکثر ۵ به ترتیب دارای میانگین هایی برابر با ۲/۸۵۴، ۲/۶۸۲، ۲/۷۲۱ و ۳/۰۳ می باشد و این نشان می دهد که:

۱- از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بالاترین و عدالت توزیعی پایین ترین میانگین را داشتند. به گونه ای که میانگین های عدالت تعاملی، عدالت رویه ای و عدالت

توزیعی به ترتیب در رتبه های اول تا سوم قرار داشتند که این نتیجه با نتایج تحقیقات ناظمی (۱۳۹۰)، مرادی چالشتری (۱۳۸۷)، خطیبی (۱۳۸۸) همخوانی دارد و با نتیجه تحقیق نعیمی و شکرکن (۱۳۸۵) همخوانی ندارد. در تحقیق نعیمی و شکرکن؛ عدالت رویه ای بیشترین میانگین را به دست آورده بود. قابل ذکر است که در سازمان های اداری نسبت به مراکز صنعتی تعامل کارکنان با مدیران بیشتر است و به دست آمدن چنین نتیجه ای دور از انتظار نیست. با توجه به میانگین های به دست آمده در این تحقیق و نیز سطح متوسط به بالای ابعاد و شاخص های عدالت سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان های خراسان، به بهبود تمامی این حوزه ها در راستای دستیابی به حداکثر عملکرد و اثربخشی نیاز است. بنابراین مسئولین و مدیران ارشد سازمان آموزش و پرورش باید به دنبال یافتن راه هایی برای ارتقای سطح عدالت سازمانی باشند تا بتوانند به اثربخشی بیشتر دست یابند.

۲- میانگین کمتر عدالت توزیعی و عدالت رویه ای نسبت به عدالت تعاملی نشان دهنده این است که کارشناس مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش نسبت به وجود عدالت در توزیع منابع و رویه های تخصیص این منابع ادراک مناسبی ندارند و مدیران باید در این خصوص انصاف بیشتری را به کار گیرند. و شرایطی را در سازمان فراهم آورند تا نظام پرداخت ها، جبران خدمت آنان، رویه های تخصیصی منابع و سیستم ارزیابی کارکنان بر اساس استانداردهای لازم انجام گیرد. چرا که کارشناسان بخشی از سرمایه اصلی هر سازمان هستند. بنابراین سازمان ها باید بیشترین توجه را به نیازها و نگرش های آنان داشته باشند. لذا همان گونه که پیشتر گفتیم ادراک بی عدالتی می تواند اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی داشته باشد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارشناسان و به تبع آن اثربخشی آنان را تحت الشعاع قرار خواهد داد.

توزیع منابع و رویه‌های تخصیص این منابع انصاف بیشتری را به کار گیرند. از این رو پیشنهاد می‌شود سیستم‌هایی در سازمان ایجاد شود که جبران خدمت بر اساس عملکرد و کارآیی صورت گیرد تا ادراک عدالت توزیعی در میان کارکنان افزایش یابد، همچنین به منظور بهبود وضعیت عدالت رویه‌ای، جلساتی در راستای شفاف‌سازی قوانین و مقررات سازمان و آشنایی با رویه‌های سازمانی برای کارکنان برگزار شود.

بررسی دیدگاه کارشناس مسئولان تربیت بدنی نسبت به وضعیت اثربخشی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ نشان داد که، اثربخشی سازمانی در سطح مطلوبی قرار ندارد. این نتیجه با نتیجه تحقیق کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۹) در سازمان تربیت بدنی همخوانی دارد ولی با نتیجه تحقیق قاسمیان (۱۳۸۷) در ادارات تربیت بدنی استان‌های مازندران و گیلان همخوانی ندارد. با توجه به این که اثربخشی سازمانی متأثر از رضایت شغلی است و رضایت شغلی رابطه تنگاتنگی با رعایت عدالت در سازمان دارد. لذا می‌توان پیشنهاد کرد که مدیران و مسئولین سازمان به دنبال یافتن راه‌هایی جهت ارتقاء سطح عدالت سازمانی باشند تا بتوانند با تأمین رضایت شغلی کارکنان به اثربخشی بیشتری در سازمان خود برسند.

گرنبرگ (۱۹۹۰) درک عدالت در سازمان را یک اصل مهم برای افزایش رضایت شغلی افراد عنوان می‌کند و محققان رفتار سازمانی رابطه مثبت بین رضایت شغلی به عنوان شاخص‌ترین نگرش شغلی کارکنان و اثربخشی را نشان دادند. حبیب‌نژاد (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد که رضایت شغلی با تعهد سازمانی، بهبود کیفیت، میزان مقاومت منفی در برابر تغییرات و انگیزش که فاکتورهای اثربخشی هستند، رابطه معنی‌داری دارد.

ارتباط بین عدالت توزیعی و اثربخشی با استفاده از تئوری برابری آدامز قابل تبیین است. براساس این تئوری عملکرد شغلی افراد مطابق با درک آنان از منصفانه یا غیر

بررسی وضعیت اثربخشی در ادارات آموزش و پرورش استان‌های خراسان نشان می‌دهد که، میانگین اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی از حداقل ۱ و حداکثر ۵ برابر با ۳/۰۷ می‌باشد و در مقایسه با تحقیقات حبیب‌نژاد (۱۳۸۸) و قاسمیان (۱۳۸۷) در ادارات تربیت بدنی استان‌های مازندران و گیلان از میانگین کمتری برخوردار است. به نظر می‌رسد که مدیران باید به نیازهای کارشناس مسئولان تربیت بدنی در ادارات آموزش و پرورش توجه بیشتری داشته باشند.

همانطور که مشاهده شد، عدالت سازمانی به طور کلی و ابعاد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با اثربخشی کارشناس مسئولان تربیت بدنی در ادارات آموزش و پرورش استان‌های خراسان ارتباط معنی‌داری دارد. که با نتایج تحقیقات پارک و یون (۲۰۰۹)، محمودی (۱۳۸۹) و شجاعی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. پژوهشگران بر این باورند که عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مثل غیبت، ترک شغل و تعهد سازمانی می‌باشد. آن‌ها همچنین اظهار داشتند عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با برآیندهای سازمانی چون رضایت شغلی، رفتار مدنی سازمانی، عملکرد شغلی و اثربخشی ارتباط منحصر به فردی وجود دارد (مردانی حموله و حیدری، ۱۳۸۸). بنابراین به نظر می‌رسد که مدیران باید با حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی تحت سرپرستی خود موجب ارتقای اثربخشی آنان گردند.

بررسی دیدگاه کارشناس مسئولان تربیت بدنی نسبت به وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن در ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ نشان داد که، عدالت سازمانی و ابعاد آن در سطح مطلوبی ادراک و احساس نمی‌شود. از جمله تحقیقاتی که در این راستا همسو می‌باشد می‌توان به تحقیقات ناظمی (۱۳۹۰) و خطیبی (۱۳۸۸) اشاره کرد. به نظر می‌رسد که مدیران سازمان بایستی در خصوص نحوه

که مدیران پیش از تصمیم گیری درباره موضوعات مربوط به آن ها به نظراتشان توجه می کنند، احساس رضایتمندی بیشتری کرده و اثربخشی آن ها افزایش می یابد هنگامی که دلایل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع برای افراد زیر مجموعه به طور واضح تشریح گردد و رفتار مسئولان با افراد همراه با احترام باشد، افراد پیروی از رویه های سازمانی را بدون تغییر در فرآیندهای زیر بنایی آن پذیرفته و نسبت به سرپرستان و در کل، سازمان خود تعهد بیشتری پیدا کرده و اهداف سازمان را اهداف خود دانسته و سعی می کنند با عملکرد بهتر، یک عکس العمل مثبت به این رفتار سازمان داشته باشند.

در این پژوهش نشان داده شد که در بین ابعاد مختلف عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده، در حالی که عدالت توزیعی کمترین میانگین را داشت. این مورد نشان دهنده آن است که، نحوه تعامل و رفتار با کارکنان نسبت به نحوه توزیع پاداش ها و وجود رویه های منصفانه وضعیت بهتری در ادارات آموزش و پرورش استان های خراسان دارد. بنابراین مدیرانی که تمایل دارند فضایی در سازمان ایجاد کنند که در آن اثربخشی کارکنان افزایش یابد، باید به نظام پرداخت ها، جبران خدمت آنان، رویه های تخصیصی منابع و سیستم ارزیابی کارکنان بر اساس استانداردهای لازم توجه بیشتری داشته باشند. علاوه بر آن در روابط شان با کارشناس مسئولان به رعایت عدالت و انصاف، اهمیت ویژه ای بدهند.

نتایج به دست آمده، رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و اثربخشی را مورد تأیید قرار داده اند. دستیابی به اثربخشی فقط تلاشی فردی یا گروهی نیست بلکه عوامل کلانی مانند ساختار، سیاست، ارزش ها، نظام پاداش و فرهنگ سازمانی همه با هم باید رفتارهای فردی و گروهی را در این راستا ترغیب و تقویت کنند. کوشش

منصفانه بودن پاداش ها (عدالت توزیعی) در سازمان ممکن است افزایش یا کاهش یابد. از این رو اگر خدمات کارکنان به طور منصفانه ای جبران نشود، کارکنان واکنش های متفاوتی از قبیل: ترک شغل یا سازمان، تغییر داده و را خواهند داشت و این احتمال وجود دارد که اثربخشی آنان کاهش یابد.

در این پژوهش نشان داده شد که رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت رویه ای و اثربخشی در سازمان وجود دارد. زمانی که کارکنان رویه های سازمانی را عادلانه درک کنند، وقت کمتری را صرف شکایت در مورد مسائل جزئی نموده، مشکلات کاری را بزرگ جلوه نمی دهند و در مقابل تصویری مثبت از سازمان خود ارائه می کنند، رویه های منصفانه باعث می شود که افراد هنگام مواجهه با پیامدهای نامطلوب احساس نارضایتی کمتری نمایند (لامبرت، ۲۰۰۳)، در حالی که ادراک غیر منصفانه بودن این رویه ها می تواند بیشتر از نتایج غیر عادلانه موجب رنجش و خشم کارکنان گردد (آمبروس، ۲۰۰۲). در سازمان هایی که کارکنان اعتقاد دارند که فراگردهای تصمیم گیری ناعادلانه است، نسبت به کارفرمایان تعهد کمتری نشان داده، کم کاری نموده، قصد و نیت آن ها برای ترک خدمت افزایش می یابد، عملکرد کاهش یافته و رفتارهای تبعی سازمانی به میزان کمتری مشاهده می شود (فولگر، ۱۹۹۴). نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که اگر کارکنان درک مثبتی از رویه های سازمانی داشته باشند و در سازمان معیارهای ارتقاء و رویه های تخصیص حقوق و مزایا به طور واضح تعریف شده باشد و تصمیمات به دور از هر گونه تبعیض و جانبداری اتخاذ گردد (عدالت رویه ای)، شاخص های اثربخشی افزایش خواهد یافت.

بین عدالت تعاملی و اثربخشی نیز رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. هنگامی که کارکنان سازمان درک عادلانه ای از نحوه رفتار مدیران دارند و بر این عقیده اند

به مدیران برای بهبود رفتار و تعاملات با کارکنان و مواجهه با نگرش‌های آنان در جهت ارتقاء عملکرد و افزایش اثربخشی استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز حداقل اکنون می‌توان فهمید که چگونه میزان اثربخشی و عملکرد کارکنان تحت تأثیر وجود و اجرای عدالت در سازمان قرار می‌گیرد.

سپاسگزاری

از همه کسانی که به هر نحو در مراحل تهیه و تدوین این پژوهش یاریم نمودند یا مشوقم بوده‌اند و ذکر نام آن‌ها در این عبارت کوتاه مقدور نمی‌باشد، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

برای ایجاد، بهبود و بازسازی این عوامل از طریق عدالت سازمانی امکان پذیر است.

با توجه به نتایج حاصله، می‌توان گفت که مدیران و سرپرستان سازمان‌ها با شناسایی عوامل مرتبط با اثربخشی کارشناسان و همچنین تلاش مضاعف در ارتقای مؤلفه‌های عدالت سازمانی، می‌توانند گام‌های مؤثری را در راستای نیل به اهداف متعالی سازمانی برداشته و از آسیب‌پذیری سازمانی جلوگیری به عمل آورند. ایجاد جوّ عدالت محور از وظایف اساسی مدیران سازمان مورد مطالعه است، زیرا چنین جوّی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد.

به لحاظ عملی می‌توان از نتایج این پژوهش در آموزش

منابع

- بندری، مرجان. (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران حوزه سیاسی سازمان مرکزی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- تقی‌زاده، هانی. (۱۳۸۷). «تعیین رابطه عدالت سازمانی و اثربخشی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- حبیب‌نژاد، زهرا. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه رضایت شغلی با اثربخشی مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- خطیبی، امین. (۱۳۸۸). «تحلیل مؤلفه‌های عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک و پارالمپیک». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۱). «راهبردهای نهادینه کردن رفتار علوی در سازمان». مجموعه مقالات همایش سراسری رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت، دانشگاه شاهد.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۴). «انتظار عدالت و عدالت در سازمان». تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- سید جوادین، سید رضا؛ فراچی، محمد مهدی؛ طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی». نشریه مدیریت بازرگانی، شماره (۱)، ۷۰-۵۵.
- شاکر، زینب؛ محرم‌زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد (۱۳۸۹). «ارتباط ادراک کارکنان از عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای و توسعه رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی». چکیده مقالات برگزیده دومین همایش ملی توسعه ورزش شهروندی. تهران: معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران
- شجاعی، مرصیه. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و خود اثربخشی با دل‌بستگی شغلی بین کارکنان پالایشگاه گاز بید پلیمر». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- شکرکن، حسین؛ نعیمی، عبدالرحمن (۱۳۸۳). «بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی». مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲.

- قاسمیان، بهزاد. (۱۳۸۷). «بررسی مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی ادارات کل تربیت بدنی استان های گیلان و مازندران». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد؛ سیفی سالدی، محمد هادی؛ سلیمانی، سجاد و رضایی، شمس الدین (۱۳۸۹). «رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». مدیریت ورزشی، شماره ششم، ص ۲۷-۵۵.
- محمودی، مهوش. (۱۳۸۹). «رابطه بین تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با اثربخشی پرستاران». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- مرادی چالشری، محمد رضا. (۱۳۸۷). «مدل سازی و تحلیل رابطه ی بین رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». پایان نامه دکتری. دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- مردانه، کریم (۱۳۷۶). «بعدانسانی مدیریت». تدبیر، شماره ۷۹.
- مردانی حموله، مرجان؛ حیدری، هایده (۱۳۸۸). «بررسی رابطه ی عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان». مجله اخلاق و تاریخ پزشکی.
- ناظمی، مهدی؛ عزیزاده، ابوالفضل و کوزه چیان، هاشم (۱۳۹۰). «تعیین وضعیت عدالت سازمانی و ارتباط آن با توانمندسازی کارکنان در ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی». مجموعه مقالات ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی. تهران.
- نعیمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۵). «بررسی روابط ساده و چند گانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در اهواز». مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، ص ۷۹-۹۲.
- یعقوبی، مریم؛ سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه؛ ابوالقاسم گرگی، حسن؛ نوروزی، محسن و رضایی فاطمه (۱۳۸۷). «رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره (۳۵).
- Ambrose, M. L (2002). "Contemporary Justice Research: A new look at familiar questions". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol 89, pp 803-812.
- Binns, A. r (2008). "an examination of the effects of organizational justice on work behavior after negotiation and salary arbitration". Phd dissertation, Harvard university, department of sociology.
- Dessler, G (1999). "How to Earn Your Employees Commitment". *Academy Of Management Executive*, vol 13, no 2, pp 58-66.
- Etzioni, a (1964). "modern organization, Englowood cliffs". n. j: prentice. Hall, p.8.
- Folger, R (1994). "The science of injustice: social psychological perspectives". New York: Plenum Press.
- Greenberg, J (1987). "Reactions to procedural injustice in payment distribution: Do the means justify the ends?". *Journal of Applied Psychology*, vol 72, pp 55-61.
- Jordan, J. S. Turner, B. A (2007). "Organizational Justice as a predictor of job satisfaction: an examination of head basketball coaches". *The Journal for the study of sports and athletes in Education*, vol 1, pp 321-343.
- Kurland, n. b & Egan, T.p (1999). "Tele community: justice and control in the virtual organization". *Organization science*, vol 10.
- Lambert, e (2003). "justice in corrections: an exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff". *Journal of criminal justice*, vol 31, no 2, pp 155- 168.
- McDowall, A. Fletcher, C (2004). "Employee development: an organizational justice perspective". *Personnel Review*, vol 33, no 1, p 8.

- Park, W.Y., Yoon, S.H (2009). "The mediating role of organizational Citizenship behavior between Organizational justice and Organizational effectiveness in nursing organization". J Korean Acad Nurs. 39(2): 229-36
- Rawls, j (1977). " a theory of justice". cambridg ma: Harvard university press.
- Robbins, Stephen. p (2000). " Organization theory: Structure, design and Applications". Englewood Cliffs , N. J.: Prentice- Hall, 3rd ed, p.77.
- Smucker, M. Whisenant, W (2009). "Organizational justice and job satisfaction of high school coaches of boys and girls sports". North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2009), Columbia 328.
- Whisenant, W (2005). "Organizational justice and commitment in interscholastic sport". Sport Education and Society, vol 10, no 3, pp 381-395.
- Whisenant, W. Jordan, J (2006). "Organizational Justice and Team Performance in Interscholastic Athletics". Applied Research in Coaching & Athletic Annual, vol 21, pp 55-82.
- Whisenent. W. Jordan, S. J (2008). "Fairness and enjoyment in school sponsored youth sports". International Review for the Sociology of Sport, vol 43, no 1, pp 91-100.

Experts of Physical Education office in Administration Departments in great khorasan

Fazl Ahmad Kohandelan^{1*}, Jafar Khoshbakhti²

(Received: 13 January 2013

Accepted: 24 May 2014)

Abstract

The purpose of this survey was to study the relationship between Organizational Justice and each of its dimensions with the Effectiveness of Responsible Experts of Physical Education Office in Administration Departments in Great Khorasan. This is based on descriptive-correlational study and 65 participants consisted of all Responsible Experts of Physical Education Office in Administration Departments in great Khorasan took part in the first half year of 1391. In relation to field method, three questionnaires under rubric of questionnaire of demographic characteristics ($r = 89\%$) Nihof & Moorman's organizational justice questionnaire and Hamidi's effectiveness questionnaire ($r = 90\%$) were used. Descriptive statistical techniques were used to categorize raw scores, draw table and graphs. Inferential statistics, Kolmogorov-Smirnov test, an Spearman's correlation coefficient were employed to understand the normal distribution of data and to study the Relationship between Organizational Justice and the Effectiveness and one-sample t test (to determine amount of Organizational Justice and the Effectiveness) of Responsible Experts of Physical Education Office in Administration Department in great Khorasan. According to the results, The mean of organizational justice score is $(2/85 \pm 0/471)$ and the mean of Effectiveness is $(3/07 \pm 0/416)$. There was a statistical relationship between Organizational Justice and each of its dimensions (distributional justice, procedural justice, and interactional justice) with Effectiveness. Also, there isn't an optimal level of Organizational Justice and effectiveness in Administration Department in great Khorasan. According to the findings of the research, Organizational Effectiveness in Administration Departments in Great Khorasan can be improved by more attention to organizational justice.

Keywords

Organizational justice, Distributional justice, Procedural justice, Interactional justice & Effectiveness.

1. M.Sc in Physical Education and sport science
2. Assistant professor in Sport Management, Birjand University

Email: ahmadkohandelan@yahoo.com