

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه مدیریت ورزشی

ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی کارکنان

ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

استاد راهنما: دکتر حسن بحرالعلوم

استاد مشاور: دکتر هادی باقری

نگارنده: محمدباقر تیموری

دی ماه ۹۷

ب

شماره: ۲۲،۲۶۲۵
تاریخ: ۱۵، ۱۱، ۹۷

باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای محمدباقر تیموری با شماره دانشجویی ۹۵۱۶۴۰۴ رشته مدیریت ورزشی گرایش رویدادهای ورزشی تحت عنوان: ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفا داری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی که در تاریخ ۱۳۹۷/۱۰/۲۹ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

قبول (با درجه:)			
<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> مردود			
نوع تحقیق: <input checked="" type="checkbox"/> نظری <input type="checkbox"/> عملی			
عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنمای اول	دکتر حسن بحر العلوم	دانشیار	
۲- استاد راهنمای دوم			
۳- استاد مشاور	دکتر هادی باقری	استادیار	
۴- نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر منصوره مکبریان	استادیار	
۵- استاد ممتحن اول	دکتر سیدرضا حسینی نیا	استادیار	
۶- استاد ممتحن دوم	دکتر حوریه دهقانپوری	استادیار	

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده:
تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:
تیسره: در صورتی که کسی مردود شود حداکثر یکبار دیگر (در مدت مجاز تحصیل) می تواند از پایان نامه خود دفاع نماید (دفاع مجدد نباید زودتر از ۴ ماه برگزار شود).

تقدیم بہ پدر و مادر عزیزم

آنان کہ وجودم بخزیدہ وجودشان نیست...

تشکر و قدردانی

از اساتید بزرگوار، جناب آقای دکتر بحر العلوم و دکتر باقری که در کمال سعه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ ننمودند و زحمت راهنمایی این پایان نامه را بر عهده گرفتند، خالصانه تشکر می نمایم.

از خانم بیگلی که طی انجام این مطالعه حامی و همراه من بودند و از راهنمایی‌ها و نظرات سودمندشان بهره بردم، تقدیر و تشکر می کنم.

تعهد نامه

اینجانب **محمد باقر تیموری** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه تحت عنوان ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تحت راهنمایی **دکتر بحر العلوم** متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه صنعتی شاهرود» و یا «Shahrood University of Technology» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاقی انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزارها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

این پژوهش به مطالعه ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی پرداخته است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات میدانی و از لحاظ ماهیت توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ۲۷ شهرستان استان خراسان رضوی شاغل در سال ۱۳۹۷، ۲۸۰ نفر (بر اساس آمار کارگزینی سازمان) تشکیل دادند. تعداد ۱۲۵ نفر به صورت تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد شده سه قسمتی شامل پرسشنامه عدالت سازمانی هوف و مورمن (۱۹۹۳) با پایایی ۰/۸۳ و وفاداری سازمانی لیندنرین (۲۰۰۴) با پایایی ۰/۸۸ و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) با پایایی ۰/۸۲ بود. روایی پرسشنامه‌ها نیز توسط ۱۰ نفر از صاحب‌نظران متخصص مدیریت ورزشی سنجیده شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب، طبق نظر فورنل-لارکر (۱۹۸۱) بهره گرفته شد. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی و همچنین اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؛ اما بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان ارتباط معناداری دیده نشد. در واقع نقش میانجی اشتیاق شغلی در ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی تایید گردید که ادارات ورزش و جوانان می بایست به متغیر اشتیاق شغلی در بهبود سطح عدالت سازمانی و تاثیر آن بر وفاداری سازمانی افراد، توجه ویژه مبذول دارند.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، عدالت سازمانی،

وفاداری سازمانی.

فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات تحقیق.....
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسئله
۶	۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق
۸	۴-۱- اهداف پژوهش
۸	۴-۱-۱- هدف کلی
۹	۴-۱-۲- اهداف اختصاصی
۹	۵-۱- فرضیات پژوهش
۱۰	۶-۱- پیش فرض های تحقیق
۱۰	۷-۱- قلمرو تحقیق
۱۰	۷-۱-۱- قلمرو زمانی
۱۰	۷-۱-۲- قلمرو مکانی
۱۰	۷-۱-۳- قلمرو موضوعی
۱۱	۸-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۱	۸-۱-۱- عدالت سازمانی
۱۲	۸-۱-۲- اشتیاق شغلی
۱۲	۸-۱-۳- وفاداری سازمانی
۱۵	فصل دوم: چارچوب نظری و پیشینه تحقیق
۱۶	۲-۱- مقدمه
۱۶	۲-۲- پیشینه نظری
۱۶	۲-۲-۱- عدالت سازمانی
۱۶	۲-۲-۱-۱- مفهوم عدالت
۱۷	۲-۲-۲- عدالت، ارزش یا روش؟
۱۸	۲-۲-۳- عدالت سازمانی، والاترین ارزش تفکر راهبردی
۱۹	۲-۲-۴- طبقه بندی نظریه های عدالت سازمانی
۲۱	۲-۲-۵- نظریه های عدالت سازمانی
۲۷	۲-۲-۶- مفهوم و چارچوب عدالت سازمانی
۲۹	۲-۲-۷- ابعاد عدالت سازمانی
۲۹	۲-۲-۷-۱- عدالت توزیعی
۳۱	۲-۲-۷-۱-۲- عدالت رویه ای (روشی - روندی)
۳۲	۲-۲-۷-۱-۳- عدالت تعاملی (مراوده‌ای)

۳۶ کانون های عدالت سازمانی
۳۶ عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی
۳۷ موانع ادراکی اجرای عدالت سازمانی
۳۹ کارکردهای استقرار عدالت دردو حوزه درون و برون سازمان
۴۱ اشتیاق شغلی
۴۱ مفهوم اشتیاق شغلی
۴۲ ابعاد اشتیاق شغلی
۴۲ انرژی
۴۴ شیفتگی
۴۶ فداکاری
۴۷ نظریه های اشتیاق شغلی
۴۷ نظریه کان
۴۹ نظریه شوفلی
۵۲ وفاداری سازمانی
۵۳ الگوهای چندبعدی وفاداری سازمانی
۵۳ مدل اریلی و چتمن
۵۴ مدل مودی و همکاران
۵۶ پیشینه تحقیق
۵۶ تحقیقات داخلی
۶۱ تحقیقات خارجی
۶۳ جمع بندی نتایج تحقیقات
۶۵ فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۶۶ ۱-۳-۱ مقدمه
۶۶ ۲-۳-۱ روش تحقیق
۶۶ ۳-۳-۱ جامعه، نمونه و روش نمونه گیری
۶۷ ۴-۳-۱ متغیرهای پژوهش
۶۷ ۵-۳-۱ ابزار گردآوری داده ها
۶۸ ۶-۳-۱ روایی و پایایی ابزار اندازه گیری
۶۸ ۷-۳-۱ روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات
۷۱ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۷۲ ۱-۴-۱ مقدمه
۷۲ ۲-۴-۱ توصیف ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها
۷۲ ۱-۲-۴ سن
۷۳ ۲-۲-۴ جنسیت

۷۴	۳-۲-۴- وضعیت تأهل
۷۴	۴-۲-۴- سطح تحصیلات
۷۵	۵-۲-۴- سابقه فعالیت
۷۶	۶-۲-۴- وضعیت استخدامی
۷۶	۳-۴- توصیف آماری متغیرهای پژوهش
۷۶	۱-۳-۴- عدالت سازمانی
۷۷	۲-۳-۴- اشتیاق شغلی
۷۸	۳-۳-۴- وفاداری سازمانی
۷۸	۴-۴- یافته‌های استنباطی
۷۸	۱-۴-۴- پیش فرض مدل‌سازی معادلات ساختاری (مؤلفه محور)
۷۹	۵-۴- بررسی همخطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش
۸۰	۶-۴- برازش مدل اندازه‌گیری
۸۰	۱-۱-۶-۴- آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا
۸۲	۲-۶-۴- سنجش روایی واگرا و بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده
۸۴	۷-۴- برازش مدل ساختاری
۸۴	۱-۷-۴- معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیشینی (Q^2)
۸۷	۸-۴- مطلوبیت مدل کلی
۸۸	۹-۴- آزمون سوبل (Sobel test equation)
۸۹	۱۰-۴- آزمون فرضیه‌های تحقیق
۸۹	۱-۱۰-۴- فرضیه اول
۹۰	۲-۱۰-۴- فرضیه دوم
۹۰	۳-۱۰-۴- فرضیه سوم
۹۰	۴-۱۰-۴- فرضیه چهارم
۹۳	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری
۹۴	۱-۵- مقدمه
۹۴	۲-۵- خلاصه تحقیق
۹۵	۳-۵- بحث و بررسی
۹۹	۴-۵- پیشنهادات
۹۹	۱-۴-۵- پیشنهادات کاربردی
۱۰۰	۲-۴-۵- پیشنهادات پژوهشی
۱۰۰	۵-۵- محدودیت‌های پژوهش
۱۰۳	پیوست
۱۰۹	منابع

فهرست جداول

- جدول ۴-۱ - توزیع فراوانی سن نمونه‌های پژوهش ۷۳
- جدول ۴-۲ - توزیع فراوانی مرتبط با جنسیت نمونه‌های پژوهش ۷۳
- جدول ۴-۳ - توزیع فراوانی وضعیت تأهل نمونه‌های پژوهش ۷۴
- جدول ۴-۴ - توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش ۷۵
- جدول ۴-۵ - توزیع فراوانی سابقه فعالیت نمونه‌های پژوهش ۷۵
- جدول ۴-۶ - توزیع فراوانی وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش ۷۶
- جدول ۴-۷ - آمار توصیفی مربوط به عدالت سازمانی آزمودنی‌ها ۷۷
- جدول ۴-۸ - آمار توصیفی مربوط به اشتیاق شغلی آزمودنی‌ها ۷۷
- جدول ۴-۹ - آمار توصیفی مربوط به وفاداری سازمانی آزمودنی‌ها ۷۸
- جدول ۴-۱۰ - ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ۷۹
- جدول ۴-۱۱ - معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش ۸۱
- جدول ۴-۱۲ - بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده ۸۲
- جدول ۴-۱۳ - ماتریس بارهای عاملی متقابل ۸۳
- جدول ۴-۱۴ - همبستگی میان متغیرهای مکنون و مقادیر AVE ۸۴
- جدول ۴-۱۵ - آزمون سوبل ۸۹

فهرست اشکال

- شکل شماره ۱-۲- موانع ادراکی اجرای عدالت ۳۹
- شکل شماره ۲-۲- رابطه بین فرسودگی و اشتیاق شغلی ۵۰
- شکل شماره ۳-۲- مدل مفهومی پژوهش ۶۴
- شکل شماره ۱-۴- مدل ساختاری و اندازه گیری ۸۰
- شکل شماره ۲-۴- ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2 ۸۵
- شکل شماره ۳-۴- برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T ۸۶

فصل اول: کلیات تحقیق

وفاداری سازمانی یک نگرش است یا یک رفتار و یا هر دو، باید گفت که در گذشته وفاداری سازمانی به وظیفه شناسی و صداقت در سازمان اطلاق می شد که با پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، خشنودی شغلی کارکنان از سازمان یا تمایل برای همکاری با سازمان ارتباط داشت. وفاداری سازمانی همانند خشنودی شغلی مستلزم بروز احساسات در موفقیت شغلی است. با وجود این از آن جا که وفاداری سازمانی اساساً به نگرش کارکنان در خصوص سازمان می پردازد، ممکن است با توجه به رفتار کارکنان مانند غیبت، ترک کار و همچنین خشنودی شغلی مربوط گردد (واستی^۱، ۲۰۱۱).

همچنین وفاداری سازمانی که به منزله احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده است و بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، هم سوئی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد (آلدر^۲، ۱۹۹۸). می تواند تأثیر شایان توجهی در موفقیت سازمان ها در صحنه های رقابت داشته باشد. به طوری که پیتر دراگر، داشتن کارکنان وفادار را مزیتی رقابتی برای سازمان ها می داند و پژوهش های بسیاری مؤید نقش مثبت وفاداری کارکنان در افزایش بهره وری و موفقیت سازمان ها هستند (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷).

از سوی دیگر تحقق عدالت اجتماعی بدون تحقق عدالت سازمانی ممکن نیست و عدالت سازمانی تحقق در همه فعالیت ها، رفتارها و گرایش های افراد سازمانی است. این میزان تأکید و اهمیت از آنجا ناشی می شود که اساساً عدالت معیار و پایه و اساس روابط انسانی بوده و جامعه به واسطه بی عدالتی ها است ولی درپناه اجرای عدالت علاوه بر آثار مادی و رشد و توسعه فراگیر، زندگی معنا می یابد و مردم به صلاح و رستگاری می رسند. این بدان معنی است که چنانچه جنبه های خوب

¹ Wasti
² Alder

و بد زندگی اجتماعی به صورت منصفانه و عادلانه توزیع شود افراد وفادارتر شده و تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان خواهند داد در مقابل هنگامی که رخدادهای ناعادلانه نمود و ظهور بیشتری در روابط اجتماعی پیدا می کند افراد تمایل کمتری به وفاداری و تلاش در جهت اهداف سازمانی و اجتماعی نشان می دهند (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷).

همچنین علاقه به اشتیاق شغلی در دل تحقیقات در خصوص فرسودگی شغلی رشد کرد (مسلش^۱ و همکاران، ۲۰۰۱). در مطالعه فرسودگی محققان کم کم به قطب مخالف و مثبت آن یعنی اشتیاق شغلی علاقمند شدند. بعد از یک ربع قرن مطالعه در مورد فرسودگی این سوال منطقی مطرح شد که درباره روی دیگر سکه چه می دانیم و مخصوصاً آیا می توان کارمندان را یافت که با وفاداری بالا کار می کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرقند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می راند. آیا عواملی که باعث فرسودگی شغلی کارمندان می شود، وجود دارد؟ اشتیاق چه تاثیری دارد؟ چگونه می توان آن را افزایش داد؟ و در آخر چه فرایندهای روانی با این مفهوم مرتبطند؟ محققان با داشتن سوالاتی از این دست، شروع به بررسی منظم تر رابطه بین اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی نمودند. سازمان های امروزی خواهان آن هستند که کارمندان وفادارتر با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند (شوفلی و باکر^۲، ۲۰۰۳).

۱-۲- بیان مسئله

وفاداری سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد (علوی و عباسی، ۱۳۹۱). با توجه

¹ Meslash

² Shoffely & Backer

به این نکته، بررسی و شناخت کارکنان وفادار می‌تواند در فرایند اثربخشی به مدیران منابع انسانی در مراحل مختلف روند مدیریت منابع انسانی کمک شایانی نماید. وفاداری سازمانی بر کاهش غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره‌وری، پذیرش راهبرد و هنجارها و ارزش‌های سازمانی نقش عمده‌ای دارد. مطالعات و بررسی‌های مربوط به وفاداری کارکنان در سازمان، به کاهش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید و نیز بهبود شاخص‌های کلیدی عملکرد می‌انجامد (گلپور و عریضی سامانی، ۱۳۹۰).

از طرفی عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای بیان‌کننده در بررسی‌های موسسه‌ای مورد استفاده قرار گرفته و به عنوان موضوع غالب در زندگی سازمانی تعریف می‌شود. همچنین از عدالت به عنوان اشاره‌کننده به ادراک‌های کارمندان در مورد عملکرد عادلانه‌ای دریافت شده از سازمان و واکنش رفتاری آنها به چنین ادراک‌هایی تعریف می‌شود (کرمر^۱، ۲۰۱۳). رعایت عدالت سازمانی، یکی از عوامل کلیدی و تأثیرگذار وفاداری سازمانی است که تأثیر چشمگیری بر عملکرد کارکنان دارد و موجب افزایش سطح وفاداری به سازمان می‌شود (ریلاندر^۲، ۲۰۱۱).

در حقیقت نظریه عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند وفاداری شغلی، خشنودی شغلی، غیبت، ترک شغل و... است. براساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش برون‌داد است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی‌شود دچار نوعی تنش منفی می‌شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دروندادها و مشارکت‌های خود را در سازمان کاهش دهند. برعکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد برانگیخته

¹ Keremer

² Rylander

می شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده دروندادها و مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند. بر اساس نظریه رابطه قراردادی دو طرفه ون داین و گراهام^۱ یک رابطه قراردادی بین کارکنان و سازمان برقرار می شود. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان وفادار می شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود که منجر به بروز رفتارهایی از سوی کارکنان می گردد (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵).

مطالعات انجام شده بیانگر آنند که قضاوت های افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان، برنگرش هایی از قبیل وفاداری سازمانی و میزان مشروعیت صاحبان اختیار در سازمان موثرند. همچنین هنگامی که افراد احساس می نمایند که پیامدها و رویه های سازمانی غیرمنصفانه اند، احتمالاً عملکرد بدتری خواهند داشت، در انجام رفتارهای تبعی (شهروندی) در سازمان شکست خورده، احتمال کمتری وجود دارد که از تصمیم های افراد صاحب اختیار اطاعت نموده و رفتارهای اعتراض آمیز (رفتارهای ضد شهروندی) بیشتری از خود نشان می دهند (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). در واقع ادراک بی عدالتی اثر مخربی براهتمام و انگیزش کارکنان سازمان ها دارد. درحقیقت بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود و سبب بروز رفتارهایی از کارکنان می گردد که نه تنها در دستیابی به اهداف سازمان ساعی نبوده بلکه به نظر می رسد بیشتر در جهت تخریب نرم وسخت منافع و اهداف سازمان حرکت می کند. کارکنانی که احساس نابرابری می کنند، با واکنش های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شده و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می دهند (مختاریان پور، ۱۳۸۸).

^۱ . Vandyne & Graham

از طرفی عدالت سازمانی با تاثیرات خود می تواند در کارکنان تغییراتی ایجاد کند که یکی از آن تغییرات می تواند اشتیاق شغلی باشد که از لحاظ روانشناسی می تواند آینده نگر باشد و تغییراتی را در جهت اهداف سازمان انجام دهند (پورعزت، ۱۳۸۷). امروزه سازمان‌ها به کارکنانی با انرژی و مشتاق نیاز دارند، کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی داشته باشند. کارکنانی که به شغلشان اشتیاق دارند به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی خود را به گونه مطلوبی انجام می دهند (باکر و لیتزر، ۲۰۱۰). آنها اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح سازمان شروع می کنند و بیشتر آنها به پیشرفت خود برای رسیدن به قدرت و کسب بالاترین پاداش‌ها اهمیت می دهند (سیدجوادین، نرگسیان و باباشاهی، ۱۳۸۹).

بنابراین، با توجه به مطالب بیان شده در خصوص نقش عدالت سازمانی در وفاداری کارکنان و همچنین نقشی که اشتیاق شغلی می تواند در ارتباط بین این دو متغیر ایفا کند و همچنین شناخت مناسب از نوع رابطه و نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی بر ابعاد وفاداری سازمانی، به مدیران این امکان را می دهد تا اقدامات مناسب تری جهت توسعه ابعاد عدالت در سازمان برنامه ریزی و مدیریت نمایند و نیز در کارکنان احساس وفاداری به سازمان شان ایجاد نموده و سطح وفاداری آنان را نسبت به سازمان شان بالا برده و در نتیجه از وجود نیروی انسانی وفادار به ارزش‌های سازمان در راستای تحقق هر چه بهتر اهداف سازمانی فیض ببرند (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). از این رو سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که چه ارتباطی بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی وجود دارد؟

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

نتایج تحقیقات نشان می دهد که وفاداری سازمانی می تواند نتایج مهمی نظیر انگیزش بالاتر، داشتن رفتار شهروندی بهتر در سازمان، پشتیبانی و حمایت سازمانی و کاهش نسبت جایگزینی

کارکنان را دارا باشد. همچنین یافته‌هایی وجود دارد مبنی بر اینکه هر تلاشی برای بهبود وفاداری سازمانی می‌تواند در کاهش میزان استرس در زمینه‌های شغلی نظیر کارگزینی و درک فشارهای شغلی مؤثر واقع شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۳).

همچنین مزایای ناشی از وجود وفاداری سازمانی در بین کارکنان شامل موارد ذیل می‌باشد: (گلپرور و جوادیان، ۱۳۹۰). کارکنان اهداف و ارزشهای سازمانی را در حد بالایی می‌پذیرند، در جهت تامین و تحقق اهداف و منافع سازمانی تلاش و کوشش جدی می‌نمایند، احساسات خوبی درباره کارشان داشته و برای شغل خود ارزش زیادی قائل می‌شوند، کارکنانی که دارای وفاداری و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند، مطالعات نشان داده است که وفاداری سازمانی در بین کارکنان منجر به نتایج مطلوب سازمانی همچون ترک خدمت کمتر، عملکرد بالاتر، غیبت کمتر و مشارکت و درگیری فعال نیروی کار در امور سازمانی می‌شود، وفاداری سازمانی، نیاز به هزینه‌های هنگفت در جهت ایجاد سیستم‌های نظارت و کنترل دقیق و پیچیده را کاهش می‌دهد، وفاداری سازمانی باعث کاهش جایگزینی نیروها، کاهش شکایات و اعتراضات، کاهش فشارهای روحی و روانی نیروها، کاهش دزدی و سرقت و افزایش پایبندی به سازمان می‌گردد و در نهایت، وفاداری سازمانی باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

عدالت سازمانی یک موضوع بسیار پیچیده با اصطلاحات و تعابیر گیج‌کننده است. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می‌کند. (عوض پور، ۱۳۸۶). همچنین یکی از ویژگی‌ها و مشکلات سازمان‌ها در کشور ما، بعضاً عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان متبوع خود است. همچنین طبق پژوهش‌های گذشته، مسئله وفاداری کارکنان تا حد بسیار زیادی به ادراک آنها از منصفانه و عادلانه بودن سیستم‌های سازمانی و جو سازمانی مناسب آنها بستگی دارد؛ کارکنان در صورتی خدمات اثربخش ارائه می‌دهند که خشنود و به سازمان وفادار

باشند (امیدوار)، نسبت به آینده خوش‌بین باشند و قادر به مقاومت در برابر چالش‌ها باشند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). از طرفی به دلیل اثرات برجسته اشتیاق شغلی بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری باید مورد توجه قرار گیرد. هم‌راستا با گرایش افراد در سازمان‌ها به سمت روان‌شناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی - که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی - مطرح می‌شود که می‌تواند در وفاداری افراد در سازمان‌ها تاثیرگذار باشد (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲).

بنابراین با توجه به اهمیت سه متغیر عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و وفاداری سازمان‌ها در عملکرد سازمان‌ها و از آنجا که وزارت ورزش و جوانان (ادارات ورزش و جوانان استان‌ها و شهرستان‌ها) متولی ورزش کشور است و عملکرد آن در کلیه ابعاد ورزشی، از تربیتی و همگانی گرفته تا قهرمانی و حرفه‌ای تأثیر گذار است، عملکرد مدیران و کارکنان آن زمینه دستیابی به اهداف تربیت بدنی و ورزش را میسر می‌سازد؛ بنابراین، نیروی انسانی شاغل در ادارات ورزش و جوانان کشور می‌تواند در موفقیت یا عدم موفقیت این سازمان و به تبع آن بهبود اوضاع ورزش کشور تأثیر گذار باشد. لذا لازم است در زمینه عوامل مرتبط با چگونگی عملکرد آنان پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد. در این پژوهش به مطالعه و تحلیل این متغیرها در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌پردازد.

۱-۴- اهداف پژوهش

۱-۴-۱- هدف کلی

هدف از این پژوهش، تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی

کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی است.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱- تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۲- تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۳- تعیین ارتباط بین اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۴- تعیین نقش میانجی اشتیاق شغلی در ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی.

۱-۵- فرضیات پژوهش

۱- بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- اشتیاق شغلی در ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان نقش میانجی دارد. مستقیم غیرمستقیم ندارد تاثیر غیرمستقیم دارد.

۱-۶- پیش فرض های تحقیق

۱- نمونه منتخب به این پرسشنامه با دقت پاسخ داده و ادراک خود را درباره آن بیان نموده اند.

۲- نمونه منتخب، واژگان و مفاهیم مرتبط با مولفه های تحقیق را می شناسند.

۳- داده های پرسشنامه، ادراکات پاسخ دهندگان را منعکس می نماید.

۱-۷- قلمرو تحقیق

۱-۷-۱- قلمرو زمانی

قلمرو زمانی تحقیق حاضر سه ماه اول سال ۱۳۹۷ می باشد.

۱-۷-۲- قلمرو مکانی

این تحقیق از نظر قلمرو مکانی مربوط به ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می باشد.

۱-۷-۳- قلمرو موضوعی

این تحقیق از نظر موضوعی درحوزه رفتار سازمانی است و بر ادراک عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی و رابطه آن بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی اشاره دارد.

۸-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیر های تحقیق

۸-۱-۱- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی درجه ای است که کارکنان احساس می کنند قوانین، رویه ها و سیاست های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

ابعاد عدالت سازمانی بر اساس مدل سه بعدی به شرح زیر است:

• عدالت توزیعی:

تعریف مفهومی: عدالت توزیعی، ارزیابی فرد از این است که آیا پاداش به طور منصفانه به کارکنان مبنی بر همکاری شان با سازمان داده می شود یا خیر (مک ناب، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی: عبارت است از نمره بدست آمده از پرسشنامه عدالت سازمانی که افراد نمونه در تحقیق حاضر به آن پاسخ داده اند.

• عدالت رویه ای:

تعریف مفهومی: دومین بعد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای است. عدالت رویه ای بر این موضوع دلالت دارد که فرایند دستیابی افراد به نتایج عادلانه نباید ناعادلانه باشد (کرم، ۲۰۰۱).

تعریف عملیاتی: عبارت است از نمره بدست آمده از پرسشنامه عدالت سازمانی که افراد نمونه در تحقیق حاضر به آن پاسخ داده اند.

• عدالت مراوده ای:

تعریف مفهومی: سومین بعد یعنی عدالت مراوده ای بر این مطلب اشاره دارد که همه مراودات و

تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه، باید عادلانه باشد؛ یعنی افراد حق ندارند در مسیر نیل به اهداف عادلانه، مراوداتی غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند. این نوع از عدالت با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت مرتبط است (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲).

تعریف عملیاتی: عبارت است از نمره بدست آمده از پرسشنامه عدالت سازمانی که افراد نمونه در تحقیق حاضر به آن پاسخ داده‌اند.

۱-۸-۲- اشتیاق شغلی

تعریف مفهومی: اشتیاق شغلی چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می باشد و به یک حالت پایای سرایت کننده و هیجانی - شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص، رفتار خاص متمرکز نمی شود. از طرف دیگر اشتیاق که به یک وضعیت ذهنی فعلی کارمند در حال حاضر اشاره دارد. نباید با یک ویژگی شخصیتی که یک خصلت پایدار می باشد اشتباه شود (باکر و شوفلی، ۲۰۰۰).

تعریف عملیاتی: عبارت است از نمره بدست آمده از پرسشنامه اشتیاق شغلی که افراد نمونه در تحقیق حاضر به آن پاسخ داده اند و دارای سه بعد انرژی، بعد تعهد و بعد فداکاری می باشد.

۱-۸-۳- وفاداری سازمانی

از نظر رابینز وفاداری سازمانی عبارت است از حالتی که فردی سازمان را معرفی خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند (میشل و همکاران، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی: عبارت است از نمره بدست آمده از پرسشنامه وفاداری سازمانی که افراد نمونه

^۱ Michael

در تحقیق حاضر به آن پاسخ داده‌اند.

فصل دوم: چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- مقدمه

این فصل شامل دو قسمت مبانی نظری (ادبیات) تحقیق و پیشینه تحقیق می باشد در قسمت اول به توضیح مبانی نظری متغیرهای تحقیق پرداخته شده است و در قسمت دوم با ارائه چکیده ای از نتایج تحقیق داخلی و خارجی در ارتباط با موضوع مورد تحقیق ضمن افزایش دامنه آگاهی های خود، به یک جمع بندی مفید در جهت نتایج تحقیقات انجام شده می رسد.

۲-۲- پیشینه نظری

۲-۲-۱- عدالت سازمانی

۲-۲-۱-۱- مفهوم عدالت

عدالت یعنی دادگری کردن. جرجانی می گوید: عدالت در لغت استقامت باشد و در شریعت عبارت از استقامت بر طریق حق است یا اجتناب از آنچه محذور است در دین. عدل به معنی داد، مقابل ستم و بیداد، امری بین افراط و تفریط است. عدالت و مساوات از ارزش هایی هستند که کلیه کردارهای فردی و اجتماعی و مادی و معنوی آن را شامل می شود و هر شخص با وجدان خواهان آن ها. عدالت یعنی قراردادن هر چیز در جای خود (حدادنیا و هاشمی، ۱۳۹۲).

هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می سازد. این هدف ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده تر از آنند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق پذیر و انجام یافتنی باشد، از این رو گردش امور زندگی وابسته به سازمان ها و پیشرفت و بقای جامعه، تابع کار و عملکرد مؤثر آنها است. مردم از طریق سازمان ها، کارها را مؤثرتر انجام می دهند و چگونگی عملکرد آن ها، کیفیت فعالیت های سازمان ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می دهد. از این رو بخش عمده ای از هدف استقرار عدالت

اجتماعی، با اجرای عدالت در سازمان ها تحقق می یابد (نادی و همکاران، ۱۳۹۲).

عدالت و ادراک آن توسط کارکنان سازمان ها و نهادها از زمره متغیرهایی است که چیزی بیش از چهار دهه توجهات پژوهشی اندیشمندان و پژوهشگران مختلف را به خود جلب نموده است. حاصل این مجموعه تحقیقات، یافته ها و راهبردهای ارزنده ای است که از آن طریق مؤسسات و نهادهای دولتی و غیردولتی می توانند برای اثربخشی هر چه بیشتر در عرصه فعالیت های خود از آن ها استفاده کنند (گل پرور، نادی، ۱۳۸۸).

۲-۱-۲-۲- عدالت، ارزش یا روش؟

عدالت دامنه معنایی وسیعی را در بر می گیرد، به طوری که تمامی ابعاد زندگی انسان ها از ابعاد فردی گرفته تا ابعاد اجتماعی را مشروب می سازد. طیف وسیعی از انسان ها می توانند خواهان عدالت باشند در حالی که هر یک به بعدی از آن نظر دارند. برخی تنها خواستار عدالت در توزیع امکانات اقتصادی هستند و برخی تحقق آن را در جنبه های سیاسی و اجتماعی خواستارند. عده ای نیز فراتر رفته و توزیع عادلانه معرفت و آگاهی ها را می جویند و بالاخره افرادی نیز هستند که عدالت را چیزی فراتر از تقسیم و توزیع امکانات می دانند و به عدالت به عنوان یک ارزش و فضیلتی که نه در خدمت زندگی، بلکه زندگی در جهت نیل به چنین اهدافی است می نگرند؛ بنابراین عدالت هم می تواند به مثابه روشی برای بهبود زندگی انسان ها تلقی شود و هم به مثابه فضیلتی باشد که خود، ارزش تلاش برای دستیابی و تحقق دارد. از این رو آن گاه که ما به عدالت از نگاه انسان های نیازمند برابری و اعطای حقوق و توزیع منصفانه می نگریم از روش عدالت بهره می بریم و آن هنگام که فراتر از نیازهای مادی و معمولی، عدالت را به مثابه فضیلتی درخورستایش طلب می کنیم عدالت را به عنوان یک ارزش اخلاقی خواستارگشته ایم (کیخا، ۱۳۸۵).

۲-۱-۳- عدالت سازمانی، والاترین ارزش تفکر راهبردی

تفکر راهبردی، تفکر ارزشی است و ارزش ها هم در نقش جهت دهنده و هم در نقش معیارها و موازین در مراحل و فرآیندهای گوناگون سازمانی ملاک انتخاب و تصمیم گیری در همه ساختارها و رفتارها در زمینه سازمان قرار می گیرند. حال باید دید که ارزش غالب در حیات سازمانی چیست؟ و کدام یک از ارزش ها در سازمان در اولویت بوده و در کلیه سلسله مراتب ارزش های سازمانی قرار می گیرد. پاسخ، بدون شک عدالت سازمانی است. تحقق عدالت اجتماعی بدون تحقق عدالت سازمانی ممکن نیست و عدالت سازمانی تحقق در همه فعالیت ها، رفتارها و گرایشات افراد سازمانی است. عدالت سازمانی در تفکر راهبردی و مدیریت ارزشی (مدیریت اسلامی) اولین مبنا و پایه تمام اصول و ارزش های سازمانی است و هیچ سومی مهلك تر از نبود عدالت برای بقا و رشد سازمانی که اهداف اجتناب ناپذیر حیات سازمانی است نمی باشد (بهرام زاده و یادگاری، ۱۳۹۲).

آبراهام مازلو به عنوان برجسته ترین روانشناس در حوزه انگیزش، سلسله مراتبی از نیازهای انسان را مطرح کرده که اگر چه عدالت در این سلسله مراتب جایی ندارد اما با این حال از اهمیت آن آگاه بوده و نسبت به پیامدهای ناشی از بی عدالتی هشدار داده است. مازلو عدالت را تقریباً یک نیاز اساسی مطرح کرده و آن را به همراه انصاف، صداقت و نظم در یک گروه قرارداده است و از آن ها به عنوان پیش شرط های اساسی برای ارضای نیازها یاد کرده است (کیخا، ۱۳۸۵).

موضوع عدالت در اندیشه های مختلف غربی، شرقی و اسلامی به گونه ای چند متناسب با مبانی جهان بینی، هستی شناسی و معرفت شناسی آن مکاتب از سوی صاحب نظران مطرح شده است. البته لازم به توضیح است که مطالعات و تحقیقات در حوزه عدالت سازمانی بر پایه اندیشه های لیبرالیستی غرب بنا نهاده شده است و براساس بررسی صاحب نظران در اندیشه لیبرالیستی غرب معاصر، عدالت ناظر به حفظ و صیانت از حقوق اساسی فردی است و جنبه وصفی دارد و بیشتر به نوعی نگرش

منفعت طلبانه می انجامد؛ بنابراین جا دارد که صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه عدالت اجتماعی و عدالت سازمانی تئوری عدالت سازمانی را که موضوعی نسبتاً جدید است را با توجه و متناسب با ارزش‌های اصیل اسلامی- ایرانی ساخته و پرداخته نمایند؛ بنابراین بهتر است با تحلیلی بر تلاش‌های نظری غرب، ابتدا شناختی از عرصه نظریه پردازی در سپهر عدالت سازمانی به دست آوریم و سپس سعی کنیم با تحلیل آن نظریات، بفهمیم آن‌ها در پی پاسخ‌گویی به چه پرسش‌هایی بوده‌اند و در این راه با چه مشکلات و چالش‌های نظری مواجه شده‌اند. کشف و تدوین نظام مند پرسش‌های مبنایی نظریات غربی و تعدیل ثانوی آنها با دیدگاه اسلامی می‌تواند ما را به یک طرح پژوهشی کلان در عرصه عدالت سازمانی در اسلام رهنمون شود؛ زیرا از دید غربیان، اگر عملی یا رویه‌ای عادلانه ادراک نشود، باید کنار گذاشته شود. یک تأمل اندک در معارف اسلامی نشان می‌دهد که اگر عملی یا رویه‌ای عادلانه ادراک نشود، نباید کنار گذاشته شود. به نظر می‌رسد در اسلام عملی مطلوب است که هم نیت فرد عامل عادلانه باشد، هم خود عمل بر اساس ملاک‌های شروع و عقل عادلانه باشد و هم مخاطب عمل را عادلانه ادراک کند. مثلاً خیلی مناسب خواهد بود که علاوه بر تدوین دقیق ضوابط و رویه‌های سازمانی بر مبنای موازین حق و شرع، برای ارزیابی دقیق‌تر آنها رجوعی نیز به کارکنان و ادراک آنان از رویه‌ها داشته باشیم (سیدجوادی و دیگران، ۱۳۹۲).

۲-۲-۱-۴- طبقه‌بندی نظریه‌های عدالت سازمانی

بررسی‌های منبع‌شناختی در خصوص متغیر عدالت سازمانی ما را به مقاله‌ای با عنوان «یک طبقه‌بندی از نظریه‌های عدالت سازمانی^۱ اثر جرال گرینبرگ^۲» رهنمون می‌سازد. طبقه‌بندی ارائه شده در این مقاله نظریه‌های عدالت سازمانی را در دو بعد مفهومی مستقل تقسیم‌بندی می‌کند. این دو بعد عبارتند از:

^۱. Greenberg

• بعد منفعل – مؤثر^۱

این بعد بین «سعی برای رفع بی عدالتی» و «مبارزه برای دستیابی عدالت» تمایز قایل شده است. نظریه های منفعل بر تلاش کارکنان برای فرار یا اجتناب از موقعیت های نامنصفانه تمرکز دارند، در حالی که نظریه های مؤثر بر رفتارهای طرح ریزی شده برای ارتقای عدالت تمرکز دارد. به همین دلیل موضوع مطالعه این دو نوع نظریه نیز متفاوت خواهد بود: نظریه های مؤثر به بررسی «رفتارهایی که برای خلق موقعیت های عادلانه تلاش می کنند» می پردازد.

• بعد فرآیند – محتوا^۲

این بعد از تمایز بین «چگونگی استنتاج حکم» و «خود حکم» در تحقیقات قضایی الهام گرفته شده است. تمرکز رهیافت های محتوایی به عدالت بر «غایت حاصل شده» است، در حالی که تمرکز رهیافت های فرآیندی، بر «ابزارهای استفاده شده برای دستیابی به این غایات» است رهیافت های فرآیندی بر «چگونگی تعیین نتایج مختلف (در سازمان نظیر حقوق و دستمزد یا پست سازمانی)» و بنابراین بر «منصفانه بودن روال مورد استفاده برای تصمیم گیری و اجرای تصمیمات در سازمان» متمرکز می شوند. در مقابل رهیافت های محتوایی نگران توزیع به وجود آمده از این نتایج هستند و بنابراین بر «منصفانه بودن نسبی درآمدهای دریافت شده افراد یا گروه ها نسبت به هم» تمرکز دارند. در اینجا این تذکر لازم است که گرینبرگ بین این دو بعد، استقلال کامل فرض می کند. وی در مرحله بعد از تقاطع این دو بعد، چهار طبقه از مفهوم پردازی های صورت گرفته از عدالت در نظریه های مختلف عدالت سازمانی را ارائه می دهد.

^۱ . Reactive - Proactive Dimension.

^۲ . Process-Content Dimension

• نظریه های محتوایی منفعل (نظریه تسهیم متناسب)^۱

این نظریه ها به این مسأله می پردازند که افراد چگونه به رفتارهای غیرمنصفانه واکنش نشان می دهند. عالمان مدیریت و سازمان بیشترین آشنایی را با این طبقه از نظریه ها دارند. از مجموعه نظریه هایی که در این طبقه قرار می گیرند، می توان موارد زیر را نام برد: نظریه عدالت توزیعی هومانز^۲، نسخه های مختلف تئوری تسهیم متناسب متعلق به آدامز^۳ (۱۹۶۵) و والستر و دیگران^۴ (۱۹۷۳). همه این نظریات علی رغم داشتن تفاوت هایی، در یک جهت گیری مهم شباهت دارند، همگی صراحتاً مطرح می کنند که افراد در مقابل روابط غیرمنصفانه با احساسات منفی خاصی عکس العمل نشان خواهند داد تا «عدم تسهیم متناسب تجربه شده^۵» را جبران کنند. این بعد نظریات مذکور است که آنها را در طبقه نظریات محتوایی منفعل قرار می دهد: تمرکز این نظریه ها برچگونگی واکنش افراد در برابر توزیع غیرمنصفانه پاداش و منابع است.

در این نظریه ها روابطی عادلانه است که در آنها تعادلی بین نسبت همکاری و سهم یک شخص و دستاوردهای وی وجود داشته باشد. هر نوع عدم تعادل، نظیر این که به فرد به نسبت شخص دیگری، با سهم مشارکت برابر، پرداخت بیشتر یا کمتری صورت گیرد، نامطلوب در نظر گرفته شده و اثر آن در تغییر رضایت و یا عملکرد شغلی فرد تئوریزه می شود.

• نظریه های محتوایی مؤثر (نظریه قضاوت عادلانه)^۶

این نظریه ها در مقایسه با نظریه های محتوایی منفعل، به این مسأله می پردازند که چگونه

1. Equity theory

2. Theory of distributive justice (humans 1961)

3. Adams

4. Walster et al

5. the experienced inequity

6. Justice judgment theory

کارکنان تلاش می کنند تا نتایج به شکل منصفانه ای توزیع شوند. نظریه اصلی این طبقه، نظریه لونتال^۱ است. وی در سالهای اواخر دهه (۱۹۶۰) و اوایل دهه (۱۹۷۰) مجموعه ای از مطالعات آزمایشگاهی را به انجام رساند که در آنها الگوی اولیه متغیرهای مستقل و وابسته را که در آثار رویکرد منفعل عدالت بود، معکوس کرده بود یعنی اینکه از طریق مجموعه آموزشهای مقتضی، نگرانی و توجه افراد در خصوص عدالت را دستکاری می کرد تا اثر آن را بر تصمیمات تخصیص پاداش بررسی کند.

لونتال مدعی بود که گاهی افراد سعی و تلاش بسیاری می کنند تا توزیعی عادلانه از پاداش ها به دست دهند، توزیعی که در آن پاداشهای دریافت شده متناسب با سهم مشارکت افراد است. این تلاش بدین خاطر است که این نوع توزیع، سودمندترین توزیع برای همه طرف های ذینفع در بلندمدت است. در واقع بسیاری از مطالعات نشان داده اند که تخصیص دهندگان، اغلب منابع را با تسهیم متناسب^۲ بین دریافت کنندگان تقسیم می کنند. البته مطالعات بعدی نشان داده اند که تخصیص دهندگان پاداش ها، گاهی پاداش ها را به طریقی توزیع می کنند که هنجار تسهیم متناسب^۳ را زیر پا می گذارند - مثلاً آنها را به طور برابر یا براساس نیاز دریافت کنندگان توزیع می کنند. لونتال که در شرایط مقتضی چنین تخطی هایی را از هنجار تسهیم متناسب، کاملاً منصفانه می انگاشت، مدل قضاوت عادلانه خود را تدوین نمود. این مدل مطرح می کند که سعی افراد بر این است که تصمیمات تخصیصی عادلانه ای اتخاذ کنند، البته با این ملاحظه که در مواجهه با موقعیت های مختلف، از قوانین تخصیص متفاوتی استفاده می کنند. برای مثال در شرایطی که اهمیت حفظ همسازی اجتماعی بین اعضای گروه مورد تأکید است، تخصیصی منصفانه ادراک می شود که هنجار برابری^۴ را تبعیت کند یعنی

۱. Leventhal

۲. Equitably

۳. The Equity Norm

۴. The Equality Norm

پاداش ها را بدون توجه به سهم های متفاوت بین دریافت کنندگان تقسیم کنیم.

درحالی که رهیافت لونتال برای تخصیص پاداش، ابزاری^۱ است، دیگر نظریه محتوایی مؤثر، یعنی «نظریه انگیزه عدالت»^۲ لرنر (۱۹۷۷) و لرنر و وایت هید^۳ (۱۹۸۰) آشکارا اخلاقی تر است.

بحث لرنر (۱۹۸۲) این است که عدالت، دغدغه برتر^۴ انسان هاست و جستجوی عدالت به عنوان وسیله ای برای هدف حداکثر سازی سود (آنگونه که لونتال طرح کرد) یک پندار موهوم است. با این حال لرنر همچون لونتال پذیرفت که تخصیص ها اغلب از امکان تسهیم متناسب نسبی^۵ فراتر می روند. در واقع لرنر چهار اصل شناسایی کرد که عموماً پیگیری می شوند: (۱) رقابت^۶: تخصیص مبتنی بر نتیجه عملکرد (۲) مساوات^۷: تخصیص برابر (۳) تسهیم متناسب: تخصیص مبتنی بر نسبت سهم فرد در یک کار (۴) عدالت مارکسی^۸: تخصیص مبتنی بر نیاز.

هر دو نظریه قضاوت عادلانه و انگیزه عدالت، علی رغم برخی تفاوت ها در مبانی فلسفی، در مورد اینکه افراد چگونه پاداش ها را تحت شرایط گوناگون تخصیص خواهند داد، پیش بینی مشابهی دارند و این پیش بینی ها نیز عمدتاً در پژوهش های تجربی تأیید شده است. هر دو این رهیافت ها به روشنی در نظریه های محتوایی مؤثر طبقه بندی می شوند، زیرا به چگونگی تلاش افراد برای تصمیم گیری درباره تخصیص پاداش می پردازند.

• نظریه های فرآیندی منفعل (نظریه عدالت رویه ای)^۹

۱. Instrumental

۲. Justice Motive Theory

۳. Lerner & Whitehead

۴. preeminent concern

۵. proportional equity

۶. Competition

۷. Parity

۸. Marxian justice

۹. Procedural justice theory

اگرچه به نظر می‌رسد که نظریه‌های متمرکز بر منصفانه بودن فرآیند تصمیم‌گیری (نظریه‌های فرآیندی) تفاوت محسوس‌تری با نظریه‌های متمرکز بر منصفانه بودن تصمیمات حاصله (نظریه‌های محتوایی) ندارند، اما این قضاوت درستی نیست، زیرا نظریه‌های فرآیندی از سنت فکری متفاوتی - به طور خاص، علم حقوق - نشأت گرفته‌اند. در واقع عالمان حقوقی عموماً پذیرفته‌اند که فرآیندهای تصمیم‌گیری اثر قابل توجهی بر پذیرش عمومی آنها دارد.

قدمت این نظریه‌ها تقریباً به همان زمان تدوین و پژوهش نظریه‌های محتوایی منفعل (اوایل دهه ۱۹۷۰) بر می‌گردد. در آن زمان در دانشگاه کارولینای شمالی، جان ثایبات و لارنس واکر^۱ تحت تأثیر سنت پژوهش در رویه‌های حقوقی، مجموعه‌ای از بررسی‌ها را برای مقایسه واکنش‌ها به رویه‌های گوناگون حل اختلاف^۲ به انجام رساندند. نظریه آنها در باب عدالت رویه‌ای بین سه طرف در حل اختلاف تمایز قائل می‌شود، دو منازعه‌کننده^۳ (نظریه طرفین دعوا در یک پرونده قضایی) و یک طرف سوم مداخله‌گر (نظیر یک قاضی). همچنین بین دو مرحله فرآیند حل اختلاف تمایز قائل می‌شوند. مرحله فرآیند یعنی هنگامی که شواهد ارائه می‌شود و مرحله تصمیم یعنی هنگامی که شواهد استفاده می‌شود تا اختلاف حل شود. توانایی کنترل انتخاب و تدوین شواهد مورد استفاده، کنترل فرآیند^۴ نامیده شده و توانایی تعیین حاصل خود منازعه و اختلاف، کنترل تصمیم^۵ نامیده می‌شود. با تغییر میزان کنترل هر طرف بر هر مرحله، رویه‌های مختلفی قابل تصور است.

ثایبات و واکر در میان رویه‌های مختلف قابل تصور، بیشتر به مقایسه دو نوع رویه خاص علاقه مند شدند، رویه‌های استبدادی^۶ یا رویه‌هایی که طرف سوم بر هر دو مرحله فرآیند و تصمیم کنترل

1 . John Thibaut and Laurens Walker

2 . Dispute Resolution

3 . Disputants

4 . process Control

5 . Decision Control

6 . Autocratic Procedures

دارد و رویه های حکمی^۱ یا رویه هایی که طرف سوم تنها بر مرحله تصمیم و نه فرآیند کنترل دارد. دغدغه نظریه عدالت رویه ای چگونگی واکنش مردم نسبت به هر یک از این دو رویه است. این نظریه بیان می کند که سه طرف منازعه و هم دیگر افراد غیرذینفعی که رویه ها را مشاهده می کنند، از روال هایی راضی تر هستند که به آن ها «کنترل فرآیند» داده شود. فرضیه این نظریه این است که قضاوت های حاصل از چنین رویه هایی منصفانه تر ادراک شده و بهتر مورد پذیرش قرار می گیرد. بسیاری از مطالعات که از روش تصمیم گیری شبیه سازی شده بهره برده اند این ادعا را تأکید کرده اند. برخی از پژوهشگران تلاش کرده اند تا نظریه عدالت رویه ای ثاببات و واکر را گسترش داده و دربسترهای سازمانی متفاوتی مورد استفاده قرار دهند همچون در حل تعارضات کاری یا در ارزیابی عملکرد شغلی.

• نظریه های فرآیندی مؤثر (نظریه اولویت تخصیص)^۲

نظریه های این طبقه کمترین شهرت را در میان چهار طبقه مطرح شده دارند. نظریه برجسته این طبقه نظریه اولویت تخصیص لونثال، کاروزا و فرای^۳ است. این نظریه رشد یافته مدل قضاوت عادلانه لونثال (۱۹۸۰) است که پیش از این درباره آن نکاتی را طرح کردیم و به عنوان یک مدل عمومی از رفتار تخصیص پیشنهاد شده است. با این وجود از آنجا که این نظریه تقریباً تنها در تصمیمات رویه ای و نه تصمیمات توزیعی به کار گرفته شده است به عنوان یک فرآیندی مؤثر شناخته می شود. در مقایسه با نظریه های فرآیندی منفعل که بر رویه های حل اختلاف تأکید دارند رویکرد فرآیندی مؤثر می خواهد بر رویه های تخصیص تمرکز کند. پژوهشگر با اتخاذ چنین رویکردی سعی می کند مشخص کند که افراد چه رویه ای را برای دستیابی به عدالت استفاده خواهند کرد.

نظریه اولویت تخصیص مدعی است که رویه های تخصیص بر اساس میزان کمکی که به

1. Arbitration Procedures

2. Allocation preference theory

3. Leventhal, Karuza and Fry (1980)

تخصیص دهنده برای دستیابی به اهداف مورد نظرش می کند اولویت بندی می شود که یکی از این اهداف، دستیابی به عدالت است. به عبارت دیگر انسان رویه ای را که باور دارد با بیشترین احتمال، او را به اهدافش خواهد رساند، بیش از همه رویه ها ترجیح خواهد داد. در این نظریه هشت رویه شناسایی شده است که ممکن است به دستیابی به عدالت کمک کند: (۱) رویه هایی که فرصتی می دهند تا فرد و عامل تصمیم گیرنده^۱ برگزیده شود (۲) رویه هایی که از قوانینی پایدار تبعیت می کنند (۳) رویه هایی که مبتنی بر اطلاعات صحیح می باشند (۴) رویه هایی که ساختار قدرت تصمیم گیری^۲ را تعیین کنند (۵) رویه هایی که تدابیر محافظت کننده لازم را برای جلوگیری از تبعیض به کار گیرد (۶) رویه هایی که اجازه شنیدن درخواست ها و تقاضاها را بدهد (۷) رویه هایی که فرصت هایی را فراهم کند تا تغییراتی در آنها اعمال شود و (۸) رویه هایی که مبتنی بر استانداردهای اخلاقی و وجدانی متداول هستند.

پژوهش های تجربی که از نظریه اولویت تخصیص منبعت شده اند به طور عمومی وکلان از آن پشتیبانی می کنند. این پژوهش ها از دو نوع بوده اند: یک نوع پژوهش هایی که در آنها از سوژه درخواست می شد تا هر تعداد مثالی که می تواند از روال های منصفانه یا غیرمنصفانه ادراک شده ارائه دهد، نوع دیگر پژوهش هایی که در آنها سوژه به اهمیت رویه های تخصیص مختلف که به صورت سناریو ارائه شده است رتبه می دهد.

در پژوهش دیگری در این طبقه گرینبرگ از مجموعه ای از مدیران میانی می پرسد که مؤلفه های یک ارزیابی عملکرد منصفانه ادراک شده چیست. وی در این پژوهش مؤلفه هایی را سازگار با نظریه لونتال (۱۹۸۰) یافت: (۱) درخواست و استخراج ورودی کارگران پیش از ارزیابی ها، مبنای ارزیابی ها قرار گیرد. (۲) فراهم شدن امکان ارتباط دو طرفه در حین مصاحبه های ارزیابی (۳) وجود

^۱ . The Decision-making agent

^۲ . The Structure of Decision-making Power

فرصت به چالش کشیدن یا تکذیب ارزیابی دریافت شده (۴) درجه آشنایی ارزیابی کننده با کار ارزیابی شده و (۵) استفاده پایدار از استانداردهای ارزیابی.

گرینبرگ سپس با استفاده از گونه شناسی خود از نظریات عدالت سازمانی به تحلیل روند تطور نظریات و پرسش های آن ها می پردازد. او معتقد است هم اکنون دو جابجایی و تغییر در نظریه ها شاهد هستیم: یکی جابجایی نظریه ها از منفعل به مؤثر و دیگری جابجایی نظریه ها از محتوایی به فرایندی. در حقیقت هر چه پیش می رویم توجه بیشتری به رویکرد فرایندی مؤثر صورت می گیرد یا نظریاتی ترکیبی در حال شکل گیری است (امیرکافی و هاشمی نسب، ۱۳۹۲).

۲-۱-۶- مفهوم و چارچوب عدالت سازمانی

همچنان که عقلانیت جوهری بشر قوت می گیرد، ارزش های اصیل انسانی همچون عدالت و آزادی زنده ترمی شود. انگیزش محصول طبیعی عدالت است. نظریه های عدالت از سایر نظریه ها کاملاً متفاوت بوده و با ارزش های افراد مرتبط است تا نیازها، باورها و تقویت ها (اسکندری، ۱۳۸۶).

یکی از عرصه های ابراز حساسیت به مفهوم عدالت، ساخت سازمان های رسمی است و عدالت سازمانی امروزه یک مفهوم شناخته شده ای است. برهیچ سازمانی پوشیده نیست که استقرار عدالت در سازمان می تواند پیامدهای مؤثری در اجتماع پی داشته باشد (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷)

تلاش هایی برای توضیح تأثیرگذاری عدالت بر سازمان ها و عملکرد سازمانی صورت گرفته است و این تلاش ها به نظریه عدالت سازمانی منتهی گردید (کلکوئیتته^۱، ۲۰۱۰). پاسخ افراد به مجموعه منافع اقتصادی و اجتماعی احساسی که به دست می آورند در مقابل آنچه ارائه می دهند موضوع اصلی

¹ Kelkoeette

پژوهش در عدالت سازمانی محسوب می شود (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۸).

در دهه اخیر، توجه بسیاری به عدالت سازمانی به عنوان یک ساختار مهم و یک زمینه تحقیقی قابل توجه در روانشناسی صنعتی- سازمانی معطوف شده است. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند. عدالت سازمانی مهم است، زیرا با فرایندهای سازمانی مهم مانند حقوق شهروندی، تعهد، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است (کلکوویته، ۲۰۱۰).

واژه عدالت سازمانی توسط گرینبرگ در سال (۱۹۸۷) مطرح شد. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. در واقع این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می برد. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد درباره منصفانه نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه بندی و تشریح می کند. احساسی که برای اثر بخشی عملکرد سازمان ها و رضایت افراد در سازمان ها ضرورت دارد. کروپانزانو^۱ (۲۰۰۱) عدالت سازمانی را به مثابه یک جستار روان شناختی که روی ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید دارد در نظر می گیرد (طاهری عطار، ۱۳۸۷).

رفتار منصفانه چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی های خود را در یک سازمان سرمایه گذاری می کنند انتظار دارند. گرینبرگ (۱۹۹۳) دریافت که سازمان هایی که هنجار توجه را نادیده می گیرند و رفتار عادلانه ای ندارند واکنش های منفی از کارکنان خود دریافت می کنند. رهبران نمایندگان بی واسطه یک سازمان هستند و از آنها انتظار می رود که رفتار عادلانه و اخلاقی در سرتاسر محیط کار داشته باشند، بنابراین بسیار عالی است که عدالت سازمانی در رفتارهای رهبر منعکس شود، رفتارهایی که سطوح عدالت درک شده توسط کارکنان را افزایش می دهد. مطالعات اولیه در مورد عدالت در سازمان ها بر تئوری برابری و عدالت نتیجه ای متمرکز شده بود. هنگامی که مطالعات عدالت

¹.Cropanzano

سازمانی گسترش پیدا کرد، تمرکز از عدالت نتیجه ای به عدالت اجتماعی منتقل شد و بعضی از مطالعات کنونی پیشنهاد می کنند که عدالت اجتماعی به اندازه عدالت نتیجه ای مهم است و بین عدالت اجتماعی و عملکرد مدیریت و رفتارهای کارکنان ارتباط نزدیکی وجود دارد (مختاریان پور، ۱۳۸۷).

ریشه عدالت سازمانی را در نظریه ی «تبادل اجتماعی»^۱ و «ارزش گروهی»^۲ می توان یافت. این دو نظریه به توجیه اهمیت عدالت برای افراد می پردازند. نظریه ارزش گروهی و مدل رابطه ای^۳ مرتبط با آن که توسط لیند و تایلر^۴ ارائه شده، عدالت را به عنوان نشانه ای از روابط بلندمدت کارکنان با مدیران می داند. عزت نفس یک فرد با هویت اجتماعی او گره خورده است، افراد هنگامی ادراک عدالت دارند که ببینند مدیران آن ها، معتمد و بی طرف بوده و رفتار محترمانه و عزت بخش دارند. همچنین چون انسان ها دوست دارند که به گروه یا گروه هایی تعلق داشته باشند و از آن جایی که رویه های منصفانه نشانی از شأن و احترام افراد درگروه هستند به همین دلیل به روش ها و رویه های تصمیم گیری توجه لازم و کافی را نشان می دهند (گل پرور و ناد، ۱۳۸۸).

۲-۱-۲-۷- ابعاد عدالت سازمانی

۲-۱-۲-۷-۱- عدالت توزیعی

عدالت توزیعی اولین مفهوم منبعث از عدالت بود که توسط روانشناسان اجتماعی مطالعه شد. عدالت توزیعی به ادراک عدالت از تخصیص منابع مربوط می شود. این نوع عدالت بر ستاده ها (مثل افزایش حقوق) قوانین تخصیص دهنده منابع و پایگاه اجتماعی افراد (مثل ارتقا به یک منصب اداری)

1. Social Exchange Theory

2. Group Value Theory

3. Relation Model

4. Lind and Tyler (1992)

تأکید دارد (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷). عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و امکانات در سطح سازمان و جامعه است. این منابع و امکانات می‌تواند اقتصادی یا احساسی اجتماعی باشد (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷).

عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش هاست. به بیان دیگر حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند عدالت توزیعی گویند (رضائیان، ۱۳۸۴).

نظام پاداش باید به گونه‌ای باشد که همه افراد بدون تفاوت، احساس رضایت و آرامش، مفید بودن، رو به کمال بودن، آزادی عمل و استقلال، لیاقت و شایستگی و کارآمدی نمایند و این جز ترسیم و اعمال نظام عادلانه پاداش ندارد والا نتیجه معکوس خواهد داد. اینها پاداش‌های درونی نام داشت و اما پاداش‌های بیرونی مانند دریافت حقوق و دستمزد بیشتر، دریافت مزایای بیشتر، ترفیع مقام، ستایش شدن، محیط و شرایط کاری بهتر نیز باید با عدالت تام ایفا شود (قوامی، ۱۳۸۷). البته عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌گردد بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمان از قبیل ارتقاء، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را در بر می‌گیرد، زیرا اقدامات تنبیهی نیز باید در مقایسه با رفتار منفی کارکنان عادلانه باشد. به بیانی دیگر، عدالت توزیعی بر درجه انصاف درک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد (طاهری عطار، ۱۳۸۷) سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است:

۱) مساوات: هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت دارد. ۲) نیاز: نیازمندترین فرد بیشترین میزان جبران را دریافت دارد. ۳) عدالت و انصاف: جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد. در چارچوب عدالت سازمانی قاعده عدالت و انصاف بیشترین توجه را به خود معطوف داشته است (رضاییان، ۱۳۸۴). مبنای مفهوم عدالت توزیعی در نظریه برابری آدامز

(روانشناسی به نام جی استیسی آدامز نظریه برابری را ارائه کرد) و مدل قضاوت عادلانه لونتال قرار دارد (طاهری عطار، ۱۳۸۷)

۲-۲-۱-۲-۲-۲- عدالت رویه ای (روشی - روندی)

مطالعه عدالت رویه ای نتیجه تحقیقات ثایبات و واکر در اواسط دهه ۱۹۷۰ است (مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۸۵). به طور کلی بحث عدالت رویه ای در پی اثبات عدم توانائی نظریه برابری و دیگر مدل های عدالت توزیعی در شرح عکس العمل های افراد به ادراکات آن ها در زمینه عدم رعایت عدالت مطرح گشتند و تمرکز تحقیق در اواخر (۱۹۸۰) به بحث عدالت رویه ای منجر گردید. عدالت رویه ای به انصاف درک شده از رویه های، فراگردهایی که توسط آن ها، پیامدها تخصیص می یابند تعریف می کنند (طاهری عطار، ۱۳۸۷).

عدالت رویه ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش استفاده می شود (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶)؛ یعنی عدالت رویه ای به کیفیت و انصاف در روابط بین افراد، جامعه و دولت اشاره دارد. به عبارت دیگر عدالت در تدوین و اجرای مقررات و دستور العمل ها بعد دیگری از عدالت بود که با افزایش دولت های دموکراتیک مطرح شد و درسازمان ها نیز به کارگرفته شد (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷).

عدالت رویه ای به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه های جاری در تصمیم گیری و نه توزیع واقعی امکانات و منابع اشاره می کند؛ بنابراین در عدالت رویه ای ادراکات افراد نقش کلیدی داشته و واکنش افراد نسبت به رویه ها به چگونگی ادراک آنها از رویه و نه ماهیت واقعی رویه ها بستگی دارد. در چارچوب نظریه عدالت رویه ای هنگامی که افراد رویه های جاری تصمیم گیری را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت (ذاکرافهانی، ۱۳۸۷). بنابراین عدالت رویه ای در

طول فرآیند تصمیم‌گیری بوجود می‌آید و یا به نتایج آن تأثیری می‌گذارد و یا به معیارهای فرآیندی نظیر انطباق و سازگاری، کمبود تعصبات، قابلیت صحیح‌سازی، دقت و صحت امر و مسائل معنوی وابسته است (کلکوییت، ۲۰۱۰). در عدالت رویه‌ای ثبات در رویه‌ها و برخورد یکسان با همه، عدم تبعیض در تنظیم و اجرای مقررات، در نظر گرفتن منافع همه افراد و گروه‌های ذی‌نفع، خیلی حساس است (قلی‌پور و پورعزت، ۱۳۸۷). به علاوه در اجرای موفقیت‌آمیز تغییر سازمانی، توجه به عدالت رویه‌ای حساس‌تر و مهم‌تر به نظر می‌آید. در بحث عدالت رویه‌ای توجه به تفاوت بین تساوی و برابری برای مدیران حائز اهمیت است. تساوی در سازمان یعنی اینکه رویه‌ها به گونه‌ای تنظیم شوند که مثلاً فرصت ارتقاء برای همه (زن و مرد) به صورت یکسان باشد و تبعیضی در رویه‌ها صورت نگیرد. ولی برابری بدین معنی است که رویه‌ها به گونه‌ای تنظیم شوند که افراد واجد شرایط ارتقاء یابند (قلی‌پور و پورعزت، ۱۳۸۷). برای نمونه سازمانی که به کارکنان خود اجازه اعتراض در مواردی را می‌دهد که بر تصمیمات سازمانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد نسبت به سازمانی که چنین اجازه‌ای را به کارکنان خود نمی‌دهد، سازمانی منصف‌تر و عادل‌تر تلقی می‌شود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۶).

۲-۲-۱-۷-۳- عدالت تعاملی (مراوده‌ای)^۱

عدالت تعاملی به منصفانه بودن تعاملات بین شخصی در مناسبات سازمانی مربوط می‌شود. این نوع از عدالت به «شیوه تبادل اطلاعات» و «نیز محترمانه و صادقانه بودن رفتار با اهداف تصمیم» (کارمندان) می‌پردازد (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷).

عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین

^۱. Perception Interactional Justice

فرستنده وگیرنده عدالت است (حسین زاده، ناصری، ۱۳۸۶).

بایز وموگ^۱، چهار ویژگی را برای عدالت تعاملی مشخص ساخته اند:

۱- راستگویی (صداقت)^۲: راستگویی، دو عنصر فریب (اغفال)^۳ و رک گویی (صداقت)^۴ را شامل می شود. کارکنان فریب را دوست نداشته و انتظار دارند که به یک شیوه صریح و صادقانه با آنان برخورد شود؛ بنابراین، سازمان باید اطلاعات درست و واقعی را در اختیار آنان قرار دهد.

۲- احترام^۵: کارکنان انتظار دارند که به طور مؤدبانه و محترمانه با آنان برخورد شود. این امر بدین معناست که سازمان باید از بی احترامی و توهین و یا رفتار تندو بی ادبانه، به هر قیمتی اجتناب کند.

۳- مراعات آداب سخن^۶: این ویژگی دو عنصر اساسی را در بر می گیرد: اول این که پرسش و پاسخ ها نباید همراه با سرزنش و ملامت باشند و دوم این که این پرسش و پاسخ ها نباید تبعیض آمیز و زیان آور باشند.

۴- توجیه^۷: توجیه یا دلیل تراشی، به دنبال پیامدهای منفی و برخوردهای غیرمنصفانه، ظاهر می شود و بی عدالتی را با دلیل تراشی و توجیه کافی، تصحیح می کند. براساس نظر شاپیرو (۱۹۸۸) احساس عصبانیت و نارضایتی ناشی از بی عدالتی، می تواند از طریق رایه توضیح صحیح و پوزش درمورد رفتار مربوطه، به طور قابل ملاحظه ای کاهش یابد (نظر پوری، برومند، ۱۳۸۶). عدالت تعاملی

1. Bios & Moag (1986)

2. Truthfulness

3. Deception

4. Candidness

5. Respect

6. Propriety Of Questions

7. Justification

را برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نامهای بایاس و مولگ^۱ در سال (۱۹۸۶) به کار بردند و مدعی شدند که عدالت تعاملی نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. تمایز میان این عدالت های رویه ای و تعاملی نیز به وسیله اسکارلیکی و لتام (۱۹۹۷) مشخص شد جداسازی عدالت رویه ای از عدالت تعاملی مستلزم تمایز ظریف ویژه میان رویه و چگونه به اجرا درآوردن رویه است. به واسطه این ابهام بسیاری از پژوهشگران مانند لیند، تیلر و گرینبرگ به مفهوم پردازی از عدالت تعاملی به عنوان جنبه اجتماعی یا بعد میان فردی عدالت رویه ای تمایل نشان داده اند (رضاییان، ۱۳۸۴).

بخشی از ابهام در رابطه بین عدالت تعاملی و رویه ای به شرح این مطلب بازمی گردد که چون آنها از یکدیگر متفاوت می شوند. عدالت مراوده ای بر مباحث رفتار سرپرستان و نقش آن ها در رعایت عدالت سازمانی متمرکز است و به طور مفهومی مشابه با کیفیت غیر رسمی رفتار است. از طرف دیگر عدالت رویه ای به طور مفهومی مشابه با تصمیم گیری رسمی است و بر انصاف درک شده از کیفیت ارتباطات بین شخصی در رویه های سازمانی دلالت دارد (طاهری عطار، ۱۳۸۷). در مقابل عدالت تعاملی یا مراوده ای به کیفیت رفتار و توضیحاتی که کارکنان از طرف مراجع قدرت رسمی در سازمان دریافت می کنند، بستگی دارد. وقتی با کارکنان همراه با حفظ شأن و احترام برخورد می شود، نسبت به زمانی که با آنها به صورت استبدادی و غیر محترمانه برخورد می شود، بالاتر است (گل پرور و همکارن، ۱۳۸۶).

در حقیقت آن جزء از عدالت را که رابطه میان افراد را تعریف و تنظیم می کند «عدالت تعاملی» می نامند. این جزء ازدو عامل مهم ترکیب شده است: الف) این که آیا تصمیم گیران، دلائل تصمیم را آشکار و مناسب توضیح داده اند. ب) این که آیا کسانی که تصمیم را اعمال می کنند با طرف های

^۱ . Bias & Moag

مقابلی که این تصمیم بر آنان تأثیر می‌گذارد با عزت و احترام رفتار می‌کنند یا خیر (ازگلی، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر عدالت تعاملی به ارزیابی فرد از تخصیص‌های معین اجتماعی احساسی اشاره دارد (ذاکراصفهانی، ۱۳۸۷). به خاطر این که عدالت تعاملی توسط رفتارمدیریت تعیین می‌شود این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶). افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود نیز استنباط می‌کنند. بطور کلی فراگرد، رویه‌ها و نتایج منصفانه در سازمان می‌تواند مسیر دستیابی به نتایج مطلوب را هموار سازد و مدیران کاردان به جای تلاش برای در نظر گرفتن اقتضائات پیچیده، از طریق برخورد عادلانه هزینه کنترل را کم کرده، سطوح اداری را کاهش می‌دهند و همزمان هدف‌های مشخصی را برای واحد یا سازمان خود تدوین می‌کنند (قربانی و چترسیماب، ۱۳۸۶). عدالت تعاملی تا حدودی بعد رفتاری دارد و در فضای فرهنگ تجلی پیدا می‌کند و بیشتر تمایل به فرهنگ دارد (میزگرد تبیین علمی عدالت سازمانی فصلنامه برداشت دوم، ۱۳۸۷). با شروع دهه (۱۹۸۰) که محققین عدالت سازمانی، مفهوم عدالت تعاملی را ایجاد کردند به عنوان کیفیت رفتار بین فردی دریافت شده در طول اجرای رویه‌های سازمانی تلقی می‌شد. به طور کلی، عدالت تعاملی موضوعاتی در خصوص انصاف و عدالت جوانب دیکته شده تعامل غیر رویه‌ای را منعکس می‌ساخت. با این وجود تحقیقات حاکی از آن بود که آنها باید به طور جداگانه در نظر گرفته شوند چرا که هر کدام دارای اثرات متفاوتی بر روی ادراک از عدالت بودند (بلومرن و همکاران، ۲۰۱۳). در دو جزء عدالت تعاملی جزء نخست عدالت بین فردی است که مربوط می‌شود به میزان رفتاری که سرپرست با مردم با احترام و صداقت انجام می‌دهد و جزء دوم عدالت اطلاعاتی است یعنی ارائه توضیح سرپرستان به کارکنان در مورد تصمیماتی که ممکن است بر آن‌ها اثر بگذارد (قلی پور و پیران نژاد، ۱۳۸۶).

۲-۱-۸- کانون های عدالت سازمانی

- الف) سرپرست یا مدیر مستقیم فرد: سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد، او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زیردست اثر بگذارد.
- ب) خود سازمان به عنوان یک کل: اغلب اوقات افراد سازمان هایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت یا نقض آن هستند.
- بدین ترتیب طبق تحقیقات مربوط به تبعیض در سازمان ها، کارکنان بین تبعیض از سوی سرپرست و تبعیض از سوی سازمان تمایز قائل می شوند (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

۲-۱-۹- عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی

- الف) پیامدهایی که شخص از سازمان دریافت می کند
- ب) رویه های سازمانی (رویه ها و کیفیت تعاملات)
- ج) خصوصیات ادراک کننده
- الف) پیامدهای سازمانی
- درک عدالت می تواند مبتنی بر پیروی سازمان از قوانین عدالت توزیعی (مثل برابری، مساوات یا نیاز) و هم چنین توسط ارزش پیامدها باشد؛ بنابراین عدالت حداقل تا اندازه ای توسط ادراک مثبت یا منفی پیامدها از سوی ادراک کننده تعیین می شود.
- ب) رویه های سازمانی
- درک عدالت همچنین وابسته به پیروی سازمان از قوانین عدالت رویه ای است. برای مثال رویه

ای که به مشارکت کنندگان اجازه می دهد تا مطالب خود را بیان کنند، عادلانه تر از یک رویه ای در نظر گرفته می شود که مانع از این عمل می شود.

ج) خصوصیات ادراک کننده

درک عدالت ممکن است همچنین تحت تأثیر خصوصیات ادراک کننده باشد. این خصوصیات می تواند خصوصیات جمعیت شناختی (مثل سن، جنسیت، نژاد) و سابقه کار و خصوصیات شخصیتی (مانند احساسات منفی و عزت نفس) باشد. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

۲-۱-۱۰- موانع ادراکی اجرای عدالت سازمانی

همواره در سازمان موانعی وجود دارند که از اجرای عدالت جلوگیری می کنند. این موانع را می توان به دو دسته آگاهانه و ناآگاهانه تقسیم کرد. موانع آگاهانه اجرای عدالت، شامل گروه های ذی نفوذی می شوند که آگاهانه و از راههایی بعضاً غیر قانونی سعی در افزایش منافع خود دارند؛ اما دسته دوم از موانع اجرای عدالت در سازمان، سوء ادراکاتی هستند که افراد در فرایند استنتاج، ناآگاهانه گرفتاران ها شده و براساس آن نیز اعمال و رفتارهای حرفه ای خود را تنظیم می کنند (مختاریان پور، ۱۳۸۸). سخن گفتن از عدالت در مقام نظر اگر چه امری مهم و خطیر است ولی آنچه اهمیت بیشتری می یابد این است که در نهایت امر، اگر این مفاهیم نتوانند در مقام عمل به اجرا درآیند سازمان به نتیجه ای که مدنظرش است نمی رسد. امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) می فرماید حق در مقام سخن گفتن بسیار فراخ و در مقام عمل بسیار ضیق است. عدالت نیز از آن جایی که مفهومی ارزشی است لذا در مقام نظر می توان پیرامون آن سخنان بسیاری راند ولی آنچه ما را در مقام عمل با مشکل مواجه می سازد موانعی است که در پیش روی اجرای عدالت قرار می گیرد.

موانع آگاهانه اجرای عدالت، شامل گروه های ذی نفوذی می شوند که آگاهانه و از راههایی

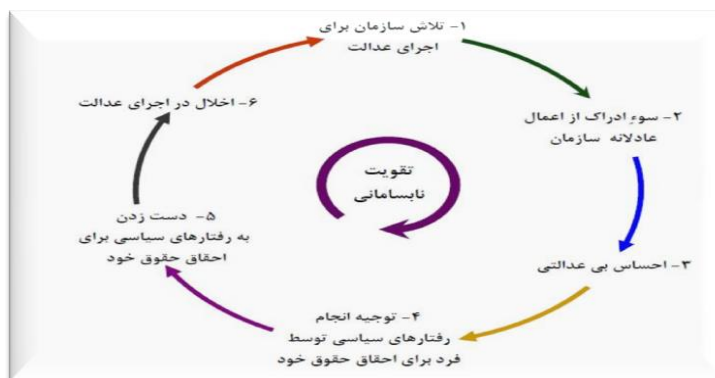
بعضاً غیرقانونی سعی در افزایش منافع خود دارند. گروه ذی نفوذی به گروهی اطلاق می شوند که هدف اصلی آن (صرف نظر از هدف مدون و قانونیش) معطوف به اثرگذاری بر فرایند خط مشی گذاری سازمان باشد و در این راه منافع و اهداف خود را مدنظر داشته باشد. این گروه ها با استفاده از شیوه های گوناگون و به اشکال مختلفی اعمال نفوذ می کنند. گروه های ذی نفوذ را می توانند از طریق ترغیب و امتناع، نفوذ از طریق مقررات، نفوذ از طریق کنترل آراء، نفوذ به وسیله پشتیبانی از مبارزه انتخاباتی و غیره از برقراری عدالت جلوگیری کنند. سوء ادراکات دسته دوم از موانع اجرای عدالت در سازمان هستند که افراد رد فرایند استنتاج، ناآگاهانه گرفتار آنها شده و براساس آن نیز اعمال و رفتارهای حرفه ای خود را تنظیم می کنند.

در علم منطق، مفهومی تحت عنوان مغالطه^۱ مطرح است که در آن، فرد استدلال نادرستی را اقامه می کند که نتیجه آن تابع مقدمه یا مقدمه هایش نیست، یعنی از مقدمات ارائه شده به هیچ عنوان نتیجه گرفته شده فرد قابل اخذ نیست.

در سازمان ها نیز گاهی افراد به دلیل مغالطه هایی که ناآگاهانه دراستدلالتشان به وجود می آید، نتایج نادرستی را گرفته و بدین ترتیب یا در اثر این نتیجه گیری های نادرست، ادراک بی عدالتی نموده و به تبع آن جهت احقاق حقوق خود دست به رفتارهای سیاسی^۲ می زنند و این رفتارهای سیاسی نیز به نوبه خود موجب اخلال در اجرای عدالت در سازمان می شود (شکل ۲-۶) و یا این که این نتیجه گیری ها به دلیل آن که خود به عنوان اطلاعات ورودی تصمیم گیری های کلیدی و یا دلیل اثبات طرح ها و برنامه های سازمانی مورد استفاده قرار می گیرند، منجر به تصویب و اجرای طرح های نادرستی می شوند که منجر به ائتلاف منابع و توسعه بی عدالتی در سازمان می گردند (مختاریان

^۱ . Fallacy

^۲. رفتارهای سیاسی در سازمان شامل اعمال آگاهانه ای است که برای نفوذ توسط افراد یا گروه ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه حلهای متضاد صورت می گیرد.



شکل ۲-۱: موانع ادراکی اجرای عدالت (مختاریان پور، ۱۳۸۷)

۲-۲-۱-۱- کارکردهای استقرار عدالت در دو حوزه درون و برون سازمان

وقتی که ما از عدالت سازمانی صحبت می کنیم، از معیاری برای حقانیت مناسبات سازمانی و نظام های سازمانی، روابط و تعاملات درون سازمانی و حتی فراتر از آن تعاملات بین سازمانی و میان یک سازمان با سازمان های دیگر استفاده می شود (میزگرد تبیین علمی عدالت سازمانی فصلنامه برداشت دوم، ۱۳۸۷).

الف) عدالت در روابط درون سازمانی

افزایش اعتماد، تعهد، رضایت، انگیزش، عملکرد، هویت و رفتار های بیش فعال سازمانی (رفتارهای شهروندی سازمانی) به عنوان برخی مزایای آشکار درون سازمانی استقرار عدالت سازمانی معرفی می شوند. (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷).

ب) عدالت در روابط برون سازمانی

در حوزه برون سازمانی، می توان تأثیر عدالت سازمانی بر رابطه سازمان با مشتریان، راهبردهای ایجاد وفاداری و تعهد در مشتری و برقراری روابط مستحکم و بلندمدت با هم پیمانان و دیگر ذی نفعان تبیین شود. (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷).

ج) عدالت در روابط بین سازمانی

استقرار اصول عدالت در روابط بین سازمانی و در سطح صنعت، مزایای فراوانی برای همه طرف های درگیر در تعاملات دارد. سرمایه گذاری در مدیریت عدالت ادراکی می تواند جهت گیری های بلند مدت را در روابط زنجیره تأمین ارتقاء دهد. انصاف، شالوده همه تبادلات اقتصادی بویژه اتحادهای استراتژیک است که با طیف وسیعی از عدم اطمینان های درونی و بیرونی مواجه هستند. عدالت رویه ای معیار مهمی برای تعیین صداقت و تعهد طرفین پیمان است، زیرا هر طرف قرارداد اطلاعات کافی از راستی طرف مقابل ندارد و هیچ تضمینی برای مقدار سود هر یک وجود ندارد. عدالت رویه ای می تواند یک سنگ بنای اساسی برای روابط بلند مدت باشد. مدل رابطه ای در نظریه عدالت، اهمیت نقش نمایندگان سازمان برای عقد قرارداد و نتایج آن بر تصمیمات استراتژیک را نشان می دهد. نظریه عدالت یک منبع مهم اعتماد و تعهد است که بینش های جدیدی را برای همکاری بین سازمانی فراهم می آورد. به علاوه هنجارهای گروهی و اجتماعی مانند انصاف، احترام و صداقت، نقش حیاتی در مدیریت تعارض، اتصال بین سازمانی و تسهیم دانش در طول تکامل پیمان دارند. هدایت، نظارت و ارزیابی عدالت در فرایندها و رویه های انعقاد و عملیاتی کردن پیمان های استراتژیک عمدتاً به وسیله متصل کنندگان دو سازمان صورت می گیرد. دو طرف قرارداد اغلب نسبت به عملیات پیمان، نیت و وابستگی های ناهمگون دارند. اغلب برای سنجش عدالت در روابط و تعهدات بین سازمانی، معیارهایی مانند بی طرفی و عدم سوگیری، نمایندگی بودن، شفافیت و صحت، اخلاقی بودن، انطباق با قواعد قرارداد و ماهیت و شرایط پیمان لحاظ می شود. به منظور نیل به عدالت در روابط بین سازمانی باید طرفین نسبت به همدیگر تعامل، ادب و اعتماد دوسویه داشته باشند. عدالت رویه ای، یک محرک اساسی برای بهبود نتایج همکاری از طریق افزایش همکاری بین سازمانی یا کاهش فرصت طلبی و تعارضات است و ارزش نهایی همکاری را بالا می برد. استقرار عدالت در فرایند استراتژی های جهانی به راستی تعهد، اعتماد و همگونی اجتماعی و رضایت فراهم می آورد که خود زمینه تقویت شبکه های قدرتمند چند

ملیتی را فراهم می آورد (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷).

۲-۲-۲- اشتیاق شغلی

۲-۲-۲-۱- مفهوم اشتیاق شغلی

علاقه به اشتیاق شغلی در دل تحقیقات در خصوص فرسودگی شغلی رشد کرد (مسلش و همکاران، ۲۰۰۱). در مطالعه فرسودگی محققان کم کم به قطب مخالف و مثبت آن یعنی اشتیاق شغلی علاقمند شدند. بعد از یک ربع قرن مطالعه در مورد فرسودگی این سوال منطقی مطرح شد که درباره روی دیگر سکه چه می دانیم و مخصوصاً آیا می توان کارمندانی را یافت که با قدرت زیاد کار می کنند و در عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرقند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می راند. آیا عواملی شبیه (البته عکس) آنچه فرسودگی کارمندان می شود، وجود دارد؟ اشتیاق چه تاثیری دارد؟ چگونه می توان آن را افزایش داد؟ و در آخر چه فرایندهای روانی با این مفهوم مرتبطند؟ محققان با داشتن سوالاتی از این دست در آخر قرن شروع به بررسی منظم تر قطب مقابل فرسودگی نمودند؛ و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت نگر تاکید می کردند. سازمان های امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و بجای انجام دادن کار شخصی شان (وظیفه شان) از کارمندان انتظار می رود که چند قدم جلوتر باشند (شوفلی و باکر، ۲۰۰۳).

مسلماً کسانی که دچار فرسودگی هستند توانایی چنین کاری ندارند اما کسانی که دچار این فرسودگی نیستند، امکان دارد خیلی بیشتر هم کار کنند. رویکرد سنتی منفی در اینجا راه به جایی نمی برد و نیاز به یک رویکرد جدید و مثبت می باشد. در این باره اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع

انسان و سیاست های بهداشتی حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهم دارد (سالانوا^۱ و شوفلی، ۲۰۰۷).

اشتیاق که معمولاً در مفاهیم ازدواج نمادین شده است با مشارکت فعال و سرمایه گذاری کلیت فرد در عملکرد نقش مرتبط می شود. در بافت محیط کار، اشتیاق معنای ویژه تری دارد. این سازمان ها این تعاملات خود را در قرارداد استخدام نمایان می سازند که در آن کارکنان به ارائه خدمات خود برای کارفرما پرداخته، خود را به شغلشان متعهد می سازند و تعهدات مربوط به استخدام خود را متقبل می شوند.

کارکنان با پذیرش و استقبال از نقش هایشان در سازمان به صرف انرژی در نقش ها می پردازند و به نوبه خود بیش از پیش جذب نقش هایی که اجرا می کنند شده و در آنها غرق می شوند (ریچ^۲، ۲۰۰۶).

۲-۲-۲-۲- ابعاد اشتیاق شغلی

۲-۲-۲-۲-۱- انرژی

هنگامی که افراد به نقش اشتیاق داشته باشند، خود را به شکل انرژی ابراز کرده و در آن نقش بکار می گیرند. انرژی با اعمال تلاش در شغل نشان داده می شود. این اعمال تلاش می تواند دارای دامنه ای از اشتیاق پایین تا تلاش شدید فیزیکی و روانی باشد؛ بنابراین اشتیاق افراد تا حدی به اقتضات انرژی افراد نقش ارتباط پیدا می کند. کان پیشنهاد کرده است که انرژی فیزیکی را می توان به دامنه ای از فعالیت های مختلف شامل فعالیت های مربوط به وظیفه، خارج از وظیفه و خودتنظیمی تقسیم کرد. با این حال هنگامی که افراد به نقش خود مشتاق هستند، انرژی فیزیکی به انجام تکالیف

^۱.Salanoa

^۲.Rich

نقش اختصاص می یابد (کان^۱، ۱۹۹۰).

در بکار بردن و استفاده از انرژی که بطور اساسی بعد فیزیکی اشتیاق شغلی کان را در برمی گیرد، مفهوم اساسی تلاش مطرح می شود. پژوهشگران تلاش را با سه مولفه مدت (تعهد زمان) شدت (این نیرو یا انرژی صرف شده در هر واحد زمانی) و جهت مرتبط دانسته اند (کانفر^۲، ۱۹۹۰). در پژوهش های قبلی رابطه مثبت بین تلاش (میزان زمان سپری شده توسط فرد برای انجام یک تکلیف) و عملکرد مشاهده شده است. هر چند این یافته ها تلاش را به عنوان زمان صرف شده برای انجام یک تکلیف در نظر گرفته اند، این رابطه به اندازه رابطه بین تلاش و اشتیاق شغلی، خطی و مستقیم نیست به این معنا که تلاش به معنای زمان سپری شده برای انجام یک تکلیف به طور کامل نمی تواند منظور اشتیاق به نقش از دیدگاه کان را در برمی گیرد و آن را پوشش دهد. بلکه تلاش به عنوان زمان سپری شده صرفاً منعکس کننده حضور نقش فرد و نه اشتیاق به نقش می باشد. اندازه گیری بعد انرژی اشتیاق در قالب زمان سپری شده در نقش با چالش هایی روبروست؛ زیرا بسیاری از افراد ساعات معینی را به طور ثابت در سرکار سپری می کنند. در نتیجه تلاش آنان با میزان زمان سپری شده در سرکار خارج از کنترل آنهاست. کانفر (۱۹۹۰) یک مقیاس ارائه کرده است که فرضیات نظری کان در مورد بعد انرژی اشتیاق را پوشش می دهد. وی با پرسیدن این سوال از افراد که تا چه میزان در کار خود به تلاش و کوشش می پردازند، به اندازه گیری تلاش پرداخته است. این شیوه پرسش نشان دهنده جدیت و شدت سرمایه گذاری انرژی افراد در انجام نقش هایشان می باشد و از این رو یک شاخص کاملتر از میزان اشتیاق آنها با نقش هایشان محسوب می شود. پژوهش ها نشان داده که تلاش اندازه گیری به عنوان جدیت و شدت رابطه معناداری با عملکرد دارد (براون و لیف^۳، ۱۹۹۶؛ به نقل از

^۱.Kahn

^۲.Kanfer

^۳.Brown& Leigh

ریچ، ۲۰۰۶).

۲-۲-۲-۲-۲ شیفتگی

کان (۱۹۹۰) پیشنهاد کرده است که اشتیاق با میزان سرمایه گذاری انرژی های فردی در کارها و امور شناختی نمایانگر می شود. پژوهش ها نشان داده است که امور شناختی از دو مولفه تشکیل شده اند:

توجه: میزان زمانی که فرد برای فکر کردن در مورد یک تکلیف اختصاص می دهد.

جذب^۱ (شیفتگی): میزان جذب شدن (غرق شدن) و شدت تمرکز بر روی تکلیف.

توجه فرد به تکلیفش به عنوان یک منبع انگیزشی با ظرفیت محدود، در اختیار کامل فرد قرار دارد (مالش و السن^۲، ۱۹۷۶) و درحین کار کردن هدف های متعدد دیگری از قبیل تکلیف نقش، ناظر، سازمان، همکاران یا اهداف خارج از کار همچون زندگی فردی و خانوادگی منابع توجه محدود وی را به خود معطوف می دارند. کان عدم اشتیاق را با فقدان شیفتگی نسبت به کاری مرتبط دانسته است. این رابطه با یافته های پژوهش هایی که رابطه بین تداخل های شناختی و کاهش عملکرد را نشام داده اند همسو می باشد. دراین وضعیت که حواس فرد به نگرانی های خارج از محیط کار پرت است، منابعه شناختی برای انجام تکالیف کاهش می یابد (پیرسون و ساراسون^۳، ۱۹۹۶؛ به نقل از راتبارد^۴، ۲۰۰۱).

جذب (شیفتگی) همانند توجه، به عنوان یک سازه انگیزشی در نظر گرفته شده است چیزی شبیه به شعف به معنای حالت کل نگرانه ای که فرد در هنگام عمل با درگیری کامل احساس می

^۱. Obsorption

^۲. March & Olsen

^۳. Pierce & Sarason

^۴ -Rothbard

کند، می باشد (سیگزونتیمیهای^۱، ۱۹۹۰) در طول حالت شعف، افراد توجه را به محرک خاص محدود می کنند و برای شعف انجا اعمالشان نیازمند کنترل آگاهانه کمتری هستند. با این حال شیفتگی (جذب) باتجربه شعف متفاوت است، شعف یک تجربه اوج کوتاه مدت و منحصر به فرد می باشد (سیگزونتیمیهای، ۱۹۹۰) در حالی که کان شیفتگی (جذب) را تحت عنوان یک حالت فراگیر و مستمر توجه و متمرکز معرفی کرده است (ریچ، ۲۰۰۶).

شیفتگی به انگیزش درونی که میل به مشارکت در یک فعالیت به خاطر خود آن فعالیت می باشد کنیز شبیه است (دسی و ریان، ۱۹۸۵) انگیزش درونی با متغیرهای محتوی کار از قبیل خودمختاری شغلی، تنوع مهارت، اهمیت تکلیف، هویت تکلیف و بازخورد شغلی مرتبط است (تیگس، تتریک و فرید^۲، ۱۹۹۲). شیفتگی به طور بارزی با انگیزش درونی متفاوت و متمایز است. بدین لحاظ که انگیزش درونی تکلیف ویژه ای می باشد و به علاوه یک حالت هیجانی مثبت را می طلبد، حال آنکه شیفتگی ماهیتی خنثی دارد (راتبارد^۳، ۲۰۰۱).

توجه و شیفتگی را می توان به شکل نظری با استفاده از خودتنظیمی که یک فرایند شناختی تعیین کننده در تبدیل نیروی انگیزشی به رفتار و عملکرد است با اشتیاق مرتبط ساخت. از طریق تنظیم توجه بر عملکردهای اجرایی فرد به تخصص دهی تلاش به فعالیت های مربوط به وظیفه و خارج می پردازد (کانفر، ۱۹۹۰؛ به نقل از ریچ، ۲۰۰۶).

همانگونه که گاردنر و همکاران بیان کرده اند، خودتنظیمی تعیین کننده میزان و چگونگی تفکر کارمندان در مورد موضوعات، رویدادها، پدیده ها در حین حضور در شغلشان می باشد. به نظر کان، اشتیاق با توجه به میزان توجه و شیفتگی صرف شده در انجام فعالیت های کاری مشخص می شود.

^۱.Csikszentmihalyi

^۲.Tiegs , Tetrick& Fried

^۳.Ranbard

شواهد مؤید رابطه بین توجه، شیفتگی و اشتیاق شغلی در کار راتبارد (۲۰۰۱) قابل دستیابی است، وی اشتیاق را به عنوان میزان توجه اختصاص داده شود فرد و میزان شیفتگی بکار تعریف کرده است. یافته های وی نشان می دهد که اشتیاق یک مفهوم چند بعدی است که مولفه های شیفتگی و توجه از اجزای تشکیل دهنده است (ریچ، ۲۰۰۶).

۲-۲-۲-۳-۳-۳ فداکاری

همانگونه که کان (۱۹۹۰ و ۱۹۹۲) عنوان کرده اید، افراد هنگامی به نقش خود مشتاق هستند که رفتارهایشان نشانگر سرمایه گذاری انرژی و فداکاری فردی باشد. پژوهشگران دیگر پیشنهاد کرده اند که سرمایه گذاری هیجانانگیز در عملکرد یک خصیصه برای فداکاری نقش می شود (کلمن، ۱۹۸۵). به نظر کلمن بالاترین سطح سرمایه گذاری فداکاری های فردی در نقش سطحی است که شخص هیجانانش را درگیر می کند. در این سطح افراد به خاطر وجود یک رابطه هیجانی بین خود و کارشان در تکلیف حضور کامل دارند. این دیدگاه با نظر کان (۱۹۹۰) که می گوید افراد هنگامی به نقش خود اشتیاق نشان می دهند که به لحاظ هیجانی در یک فعالیت فرو روند، مشابهت دارد (ریچ، ۲۰۰۶).

تجربه هیجانی فرد در هنگام کار غالباً از احساسات فردی رغبت، غرور و خصومت ورزی وی منتج می شود. در پژوهش های قبلی انجام شده بر ابعاد تجربه های هیجانی کارمندان در کارشان، دو دسته عوامل گسترده و کلی که عواطف مثبت و عواطف منفی نامیده می شوند، شناسایی شده است. عواطف مثبت که تلفیقی از رضایتمندی و انرژی هستند به میزان تجربه احساس رغبت، جنب و جوش و هشیار بودن فرد اشاره دارد (واتسون، وایز، وایدا و تلگن، ۱۹۹۹).

وجود هیجانانگیز مثبت بالا نشانگر میزان فداکاری زیاد، تمرکز کامل و اشتیاق لذتبخش می باشد. برعکس، عواطف منفی از برافروختگی، بی حوصلگی، کندذهنی و عدم اشتیاق را شامل می شود (واتسن همکاران، ۱۹۸۵).

پژوهش های انجام شده در خصوص عواطف نشان داده شده است که هیجان ها در قالب دو بعد گسترده عواطف مثبت و عواطف منفی سازمان دهی شده اند که اقتضائاتی مستقل از هم هستند تا منتهی الیه های متضاد یک پیوستار (واتسون و همکاران^۱، ۱۹۹۹).

۲-۲-۳- نظریه های اشتیاق شغلی

۲-۲-۳-۱- نظریه کان

گافمن^۲ (۱۹۶۱، ۱۹۵۳) از اولین کسانی بوده است از اصطلاح پذیرش^۳ برای تشریح سرمایه گذاری انرژی و خود در نقش استفاده کرده است. پذیرش شغلی دربردارنده یک دلبستگی ابراز شده یا پذیرفته شده نسبت به نقش و اشتیاق خودجوش یا فعال در فعالیت نقش می باشد یعنی یک سرمایه گذاری توجه و تلاش قابل مشاهده می باشد (گافمن، ۱۹۶۱).

کان^۴ (۱۹۹۰) با استفاده از دیدگاه گافمن در مورد پذیرش شغلی به ارائه چارچوب نظری برای فهم زمان و چرایی درجات مختلف سرمایه گذاری افراد در عملکرد نقش کاریشان پرداخته است. کان از طریق بازنگری های قوم نگاری به تحقیق در مورد اشتیاق و عدم اشتیاق در بین دو گروه کارمندان پرداخته است: مشاوران یک اردوگاه تابستانی در کارائی و اعضای شرکت معماری.

کان به بررسی وضعیتی هایی پرداخته است که در آنها کارکنان به صورت فردی یعنی شکل ابراز شده و با به کارگیری خود فردیشان^۵ اشتیاق شغلی نشان می دادند و نیز وضعیت های کاری که افراد و عدم اشتیاق نشان داده و خود فردیشان را کنار کشیده و از آن دفاع می کرده اند. با توجه با اینکه

^۱. Watson At Al

^۲. Goffman

^۳. Ernhacement

^۴. Kahn

^۵. Personal Selves

کان به ارائه یک تعریف از اشتیاق پرداخته است؛ که شامل مفهوم زیر است: ابراز و عملی شدن همزمان خود مرجع^۱ فرد در تکالیف که موجب بهبود پیوند فرد با کار و همکاران، حضور فردی (فیزیکی، شناختی و عاطفی) و فعالیت ها به صورت فعال می گردد (کان، ۱۹۹۰). از نظر کان اشتیاق افراد در نقش شان با میزان سرمایه گذاری آنها در این سه بعد نمایانگر می شود. آنچه در این تعریف به طور ضمنی گنجانده شده است. این مطلب است که اشتیاق افراد در میزان سرمایه گذاری انرژی های فردیشان در نقش هایشان جلوه گر می شود که بسته به عوامل بافتی یا اقتضات شغلی می تواند متفاوت باشد.

کان برای روشن تر شدن این مفهوم به شرح یک مربی شیرجه پرداخته است که هر سه بعد از اشتیاق را در آموزش به کار می گیرد. این مربی به لحاظ فیزیکی با واری لواز و ... از لحاظ شناختی با آگاهی و توجه نسبت به شناگران و به لحاظ هیجانی با نشان دادن علاقه و همدلی نسبت به شناگران جوان که هیجان زده و هراسان هستند، به کار خود اشتیاق نشان می دهد.

برعکس عدم اشتیاق فردی به معنای منفک ساختن خود از نقش و به نمایش گذاشتن فقدان درگیری فیزیکی، گوش به زنگی شناختی و سرمایه گذاری هیجانی مشخص می شود (کان، ۱۹۹۰). این رفتارها زیربنای آن چیزی را تشکیل می دهد که محققان آن رفتار را خودکار یا روبات گونه (هاچ شیلد، ۱۹۸۳)، فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۲) رفتار بی احساس و منفعل (گافمن، ۱۹۵۹، ۱۹۶۱) یا عدم کوشش (هاکمن و الدهام^۲، ۱۹۸۰) نامیده اند (به نقل از ریچ، ۲۰۰۶).

کان به شرح یک مثال از عدم اشتیاق با نقش خود را در اقدامات و افکار یک مهندس ارشد معماری پرداخته است که وظایف را به زیردستان واگذار کرده، یک رویکرد سرسری در مورد کار اتخاذ

^۱.Preferred Self

^۲.Hackman & Oldham

می کند و با مشرتریان یا کارکنان تازه همدلی یا رابطه عاطفی برقرار نمی کند. کان با توجه به این مورد و موارد دیگر بیان کرده است که اشتیاق به نقش های شخصی در یک رابطه پویا بازیاب می یابد که در آن فرد در طی سه بعد فیزیکی، هیجانی و شناختی به سرمایه گذاری یا عدم سرمایه گذاری انرژی و هیجان فردی در نقش می پردازد.

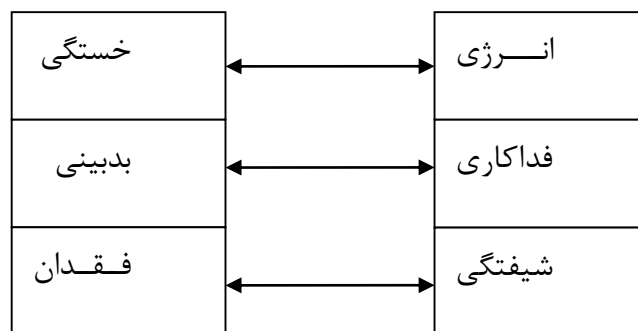
۲-۲-۲-۳-۲- نظریه شوفلی

برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می بردند کارگردان دارای اشتیاق شغلی، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان رادارند. همچنین آنها خودشان را برای برآوردن مسئولیت های شغل شان توانمند می بینند. اشتیاق شغلی وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است که با سه مولفه انرژی حرفه ای، فداکاری حرفه ای و شفقتگی حرفه ای مشخص می شود (شوفلی وهمکاران ۲۰۰۵). به عبارت دیگر در اشتیاق احساس رضایتمندی وجود دارد برخلاف آن در فرسودگی شغلی فرد یک خلا و بی معنی بودن را در زندگی احساس می کند.

اشتیاق شغلی چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می باشد و به یک حالت پایایی سرایت کننده و هیجانی - شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص، رفتار خاص متمرکز نمی شود. از طرف دیگر اشتیاق که به یک وضعیت ذهنی فعلی کارمند در حال حاضر اشاره دارد. نباید با یک ویژگی شخصیتی که یک خصلت پایدار می باشد اشتباه شود (باکر و شوفلی، ۲۰۰۰)

انرژی حرفه ای با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار، تمایل (علاقه) به تلاش در کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری مشخص می شود. فداکاری حرفه ای به درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار اشاره دارد. شیفتگی حرفه ای به تمرکز کامل و احساس خوشایند غرق شدن در کار، مشخص می شود به طوری که زمان در هنگام کار کردن برای فرد به سرعت می گذرد و برای وی مشکل است که از کارش جدا شود. انرژی و فداکاری حرفه ای به ترتیب قطب های مقابل خستگی و بدگمانی به عنوان دو نشانه اصلی فرسودگی

شغلی می باشد. پیوستاری که به وسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی به وجود می آید، انرژی نامیده می شود؛ و پیوستاری که به وسیله فداکاری حرفه ای و بدگمانی، به عنوان قطب های مثبت و منفی تشکیل می شود، هویت^۱ نامیده میشود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۱). بنابراین اشتیاق شغلی با سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می شود و از طرف دیگر فرسودگی شغلی با سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار شناخته می شود شکل (۱-۲) رابطه بین مولفه های از اشتیاق و فرسودگی را نشان می دهد.



شکل ۲-۲: رابطه بین فرسودگی و اشتیاق شغلی (شوفلی و باکر، ۲۰۰۱)

به این نکته باید توجه شود که جنبه سوم فرسودگی شغلی یعنی فقدان کفایت حرفه ای تضاد مستقیم با مفهوم اشتیاق شغلی ندارد. برای این مطلب دودلیل وجود دارد، اولی اینکه شواهد تجربی فراوانی وجود دارد که خستگی و بدگمانی هسته اصلی فرسودگی شغلی را تشکیل می دهند در حال که به نظر می رسد که فقدان کفایت حرفه ای نقشی متفاوت و نه چندان مهم را بازی می کند. برای نمونه خستگی و بدگمانی رابطه بسیار قوی و معنادار با یکدیگر دارند در حالی که کفایت رابطه ای قوی با دو بعد دیگر فرسودگی شغلی ندارد. همچنین به نظر می رسد کارمندانی که احساس خستگی

^۱-Identification

می کنند احساس خستگی برای مقابله با خستگی های مرتبط با کار دارند، در حالی که فقدان کفایت حرفه ای به طور نسبتاً مستقل و موازی رشد کرده و افزایش می یابد؛ و در آخر اینکه خستگی و بدبینی به طور خاص با تقاضاهای ماری از قبیل فشار و مشکلات نقش ارتباط دارد در حالی که بی کفایتی با فقدان داده ها و منابع کاری از قبیل حمایت اجتماعی و بازخورد عملکرد در ارتباط می باشد (لی و اشفورت^۱، ۱۹۹۶). دلیل دوم اینکه از مصاحبه ها و مباحثه های انجام شده با کارمندان و ناظران مشخص شد که اشتیاق به طور خاص با جذب شدن و غرق شدن در فعالیت های کاری مشخص می شود که به این وضعیت شیفتگی گفته می شود.

با توجه به این شیفتگی حرفه ای یک جنبه متمایز اشتیاق شغلی است که به عنوان نقطه مقابل بی کفایتی حرفه ای در نظر گرفته نشده است. وجود شیفتگی کامل در کار شخص به آنچه آن را شعف^۲ می گویند نزدیک می شود. یک حالت تجربه بهینه که با تمرکز توجه، ذهن پاک (مغز خالی)، هماهنگی ذهن و بدن، تمرکز راحت کنترل کامل، فقدان خودآگاهی (دستپاچگی) تغییر حالت زمان و لذت درونی مشخص می شود (سیکزنتمیهایلی، ۱۹۹۰). بنابراین به صورت معمول شعف مفهومی پیچیده تر است که شامل جنبه های زیادی می شود و به طور خاص به تجارب اوج کوتاه مدت اشاره دارد که در بیرون از محیط کار می باشد در عوض در اشتیاق شغلی یک حالت ذهنی پایدار و سرایت کننده وجود دارد. اخیراً پترسون و همکاران^۳ (۲۰۰۵) گفته اند که اشتیاق که در نظر آنها بیشتر شبیه شیفتگی می باشد به همراه معنا و لذت پایه و اساس شادی را تشکیل می دهد در واقع، آنها نشان دادند که برای کسانی که نمره بالای رضایتمندی در جنبه های مختلف زندگی شان همراه با اشتیاق را دارند به خوبی می توان شادی را پیش بینی کرد.

^۱.Lee&Ashfprrt

^۲.Flow

^۳.Peterson, Park

۲-۲-۳- وفاداری سازمانی

طی چند دهه اخیر، وفاداری سازمانی موضوعی بوده که پیرامون آن تحقیقات بسیار زیادی انجام شده است. مفهوم سازی های اولیه در این باره یک بعدی بودند که وفاداری را به صورت خط مستمری از فعالیت توصیف می کردند که برای شناخت ضررهایی که بواسطه کناره گیری از سازمان در بر خواهد داشت و یا مشهورتر، به صورت یک وابستگی عاطفی نسبت به سازمان توصیف نموده اند (ژولیده و یشادهورا،^۱ ۲۰۱۳)

از نظر مودی و دیگران^۲ (۱۹۸۲) وفاداری سازمانی دسته کم شامل سه عامل مهم و اساسی است:

۱. اعتقاد قوی در پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان
۲. میل به بروز تلاشهای قابل ذکر در سازمان
۳. میل شدید به حفظ عضویت خود در سازمان (کروزوم^۳ و همکاران، ۲۰۱۲).

افراد وفادار احتمال بیشتری دارند که در سازمان باقی بمانند و در راستای اهداف سازمان کار انجام دهند. وفاداری سازمانی از نظر روانشناسان موضوع قابل توجهی است زیرا شواهد بسیار زیادی وجود دارد که رابطه هایی بین وفاداری زیاد و خروجی های مطلوب سازمانی وجود دارد، این امر نوعی قرارداد روانشناسی است که کارمندان در پاسخ به منافی که سازمان برای آنها تأمین می کند، از خود بروز می دهند. زمانی که گفته می شود کارمندی وفادار به سازمان است که همکاری خود را به صورت داوطلبانه با سازمان ادامه دهد و در راستای اهداف سازمان کار کند (ژولیده و یشادهورا، ۲۰۱۳).

^۱ .Yeshodhara

^۲ .R.T, Mowday , L.W, Porter and R.M, Steers

^۳ .Kurruzum

طبق گفته بوچانان^۱ (۱۹۷۴) وفاداری سازمانی اتصال احساسی به یک سازمان خاص و پشتیبانی سازمان از اوست. پاپر^۲ (۱۹۸۴) تأکید دارد که وفاداری سازمانی رابطه منحصر به فرد کارمند با سازمان را منعکس می کند و این رابطه در توصیف رفتار فرد در سازمان بسیار مهم است. این مفهوم از میان دسته ای از خصوصیات رفتاری کارمند بر می خیزد. برای مثال ترک یا احتمال ترک سازمان نشان دهنده پاسخ احساسی منفی نسبت به جنبه های مختلف کار و قانون در محیط داخلی سازمان است. آلن و میر (۱۹۸۴) این موضوع را در بردارنده این امر می دانند که کارمند وفادار به انجام کار در سازمان به عنوان یک کل است اما به طور خاص متعهد به هیچ جزئی از سازمان نیست. مطابق این راهبرد، کارمند ممکن است به وضعیت روانشناختی از تعهد صرف در اثر درگیر شدن در رفتارهای کورکورانه برسد که این رفتاری است که در واقع پایان وفاداری سازمانی را به صورت وامی با بهره بالا (مثل انباشته شدن وجوه بازنشستگی، بالا رفتن سن و غیره) در می آورد که اگر وفاداری هم ایجاد شود این وفاداری فرد نسبت به خود کار است. چنین توسعه ای ممکن است رخ دهد تا از ناهمگونی ادراکی کارمندان چشم پوشی شود و پیش فرض مثبتی از قابل کنترل بودن باقی نگه دارد.

به نظر مورهد گریفین، وفاداری عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان.

از نظر رابینز وفاداری عبارت است از حالتی که فردی سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند (میشل و همکاران، ۲۰۱۲).

۴-۲-۲- الگوهای چندبعدی وفاداری سازمانی

۴-۲-۲-۱- مدل اریلی و چتمن

اریلی و چتمن^۳، الگوی چند بعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که وفاداری، نگرشی را

1 . B., Buchanan

2 .M., Popper

3- Oreilly & Chatman

نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسم هایی دارد که از طریق آنها می تواند نگرش شکل بگیرد؛ بنابراین، مبتنی بر کار «کلمن» در نگرش و تغییر رفتار (۱۹۵۸) «اریلی و چتمن» معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می تواند، سه شکل متابعت، همانند سازی و درونی کردن را به خود بگیرد. متابعت، زمانی اتفاق می افتد که نگرش ها و رفتارهای همسو با آنها به منظور کسب پاداش های خاص اتخاذ می شوند. همانند سازی زمانی اتفاق می افتد که فرد نفوذ را به خاطر ایجاد یا حفظ رابطه ارضاکننده می پذیرد. سرانجام درونی کردن، رفتاری که از ارزشها و یا اهداف نشأت گرفته را منعکس می کند که با ارزشها یا اهداف سازمان منطبق است. با در نظر گرفتن اینکه وفاداری سازمانی عموماً به عنوان متغیری در نظر گرفته می شود که احتمال ترک شغل را کاهش دهد، این یافته بعضی سؤال ها را درباره اینکه آیا متابعت می تواند، به عنوان یک شکل از وفاداری سازمانی در نظر گرفته شود را به وجود آورده است (فرهنگی، حسین زاده، ۱۳۸۴).

۲-۲-۴-۲-۲ مدل مودی و همکاران

مودی و همکاران^۱ در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط های وفاداری سازمانی را بیان کرده اند.

• ویژگی های شخصی و فردی^۲

ویژگی های بررسی شده در این خصوص شامل سن، سابقه خدمت، سطح آموزش، جنسیت، نژاد و عوامل شخصی دیگر است. بر مبنای مطالعات انجام شده، سن و سابقه خدمت با وفاداری، ارتباط مستقیم دارد. همچنین سطح آموزش دارای ارتباط معکوس با وفاداری سازمانی است. این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از این باشد که سازمان قادر به برآوردن انتظارات افراد با تحصیلات بالا نیست. علاوه بر این، افراد با تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه نسبت به سازمان وفادارتر باشند

^۱. Mowday , Porter & Steers

^۲. Personal Characteristics

(کیم و همکاران، ۲۰۱۳).

• ویژگی های مرتبط با نقش^۱:

سه جنبه از ویژگی های مرتبط با نقش که تأثیر بالقوه ای بر وفاداری سازمانی دارند، عبارت اند از: حیطة شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش. تحقیقات زیادی ارتباط بین حیطة شغل و وفاداری سازمانی را بررسی کرده ند. با توجه به اینکه شغل تقویت شده (غنی) چالش شغلی را افزایش می دهد و در نتیجه آن نیز وفاداری افزایش می یابد. همچنین مطالعات دیگری ارتباط بین تضاد نقش و ابهام نقش را بررسی و بیان می کند که وفاداری با تضاد نقش و ابهام نقش ارتباط معکوس دارد (ریلاندر، ۲۰۱۱).

• ویژگی های ساختاری^۲:

بر مبنای پژوهش های انجام گرفته در این خصوص وفاداری با میزان رسمیت، وابستگی وظیفه ای و عدم تمرکز در سازمان دارای رابطه مثبت است. به علاوه وفاداری با میزان مشارکت افراد در تصمیم گیری و میزان مالکیت فرد بر واحد تولیدی و کنترل سازمان، رابطه مثبت دارد (کیم و همکاران، ۲۰۱۱).

• تجربیات کاری^۳:

تجربیات کاری به عنوان یک نیروی عمده در فرآیند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارکنان محسوب می شود و همین امر نیز به نوبه خود عامل عمده ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تأثیر می گذارد بوکانان و استیرز^۴، به این نتیجه رسیدند که احساس شخصی برای

1. Role Related Characteristics

2. Structural Characteristics

3. Work Experiences

4. Bukanan & Steers

سازمان با وفاداری سازمانی مرتبط است؛ بدین معنا که وقتی کارکنان احساس کنند مورد نیاز سازمان هستند و یا برای مأموریت سازمان مهم می باشند، وفاداری سازمانی افزایش می یابد. عامل دیگر، احساس کارکنان در مورد نگرش های مثبت همکاران نسبت به سازمان می باشد؛ بدین معنا که نگرش های مثبت همکاران بر وفاداری فرد مؤثر است (ریلاندر، ۲۰۱۱).

۳-۲- پیشینه تحقیق

۳-۲-۱- تحقیقات داخلی

دوستی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه ای به بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران انجام پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق توسط ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین برخی از مؤلفه های عدالت سازمانی کارکنان با یکدیگر و با مؤلفه های وفاداری سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد وفاداری سازمانی تحت تأثیر عدالت سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران قرار دارد و به این بدان معنا است سازمان ها نمی توانند بدون عدالت به حیات خود ادامه دهند و رعایت عدالت در سازمان بخشی از مسئولیت های اخلاقی مدیران است.

همچنین غفوری و گل پرور (۱۳۹۴) مطالعه ای با هدف بررسی رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با وفاداری سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق توسط ضریب همبستگی نشان داد که عدالت سازمانی و سه مؤلفه آن، همبستگی مثبت و معنی داری با هر یک از حیطة های وفاداری سازمانی داشتند. نتایج نیز حاکی از آن بود که سه نوع عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای با وفاداری سازمانی همبستگی چند گانه معنی داری داشتند.

تحقیقات دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲) با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی در یک شرکت بیمه از میان ۱۲۷۰ نفر پرسنل ساختمان های مرکزی و شعب تهران انجام گردید. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد میان عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این بدان معنی است هر چه التزام به رعایت عدالت سازمانی در میان مدیران بیشتر باشد به تبع آن تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

در مطالعه ای نیز امیرکافی و هاشمی نسب (۱۳۹۲) با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی، حمایت ادراک شده و اعتماد سازمانی بر وفاداری سازمانی کارکنان آتش نشانی، هلال احمر، دانشگاه شهید باهنر و اداره امور شعب بانک ملی استان کرمان انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی به شکل غیر مستقیم از طریق دو متغیر حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر وفاداری سازمانی تأثیر می گذارد. نتایج حاکی است که حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مستقیم و غیر مستقیم بر وفاداری سازمانی دارد. تأثیر غیر مستقیم آن از طریق متغیر اعتماد سازمانی صورت می گیرد و نهایتاً تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر وفاداری بیش از تأثیر متغیرهای دیگر است.

پژوهش بهرامزاده و یادگاری (۱۳۹۲) با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی با وفاداری سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی آموزشی و پرورش مشهد انجام گرفت. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که وفاداری سازمانی کارکنانی که مدیران آنها عدالت سازمانی را رعایت می کنند بیشتر است. همچنین رعایت عدالت تعاملی و عدالت رویه ای از سوی مدیران نسبت به عدالت توزیعی ارتباط بیشتری با وفاداری سازمانی دارد. همچنین بین وفاداری سازمانی کارکنان با سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، سمت شغلی، منطقه کاری ارتباط معناداری مشاهده نگردید.

تحقیقات ظریفی و همکاران (۱۳۹۰) با هدف بررسی ارتباط عدالت سازمانی با وفاداری سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران انجام گرفت. نتایج حاصل از این تحقیق

توسط آزمون تی استیودنت و تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که در ادراک عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناسی (جنسیت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ اما در ادراک عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی در سطوح تحصیلی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. همچنین بررسی آماری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین عدالت سازمانی با وفاداری سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین پژوهشی که توسط پیریایی و نعمی (۱۳۹۰) با عنوان رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان ذوب آهن اصفهان انجام شد نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین سه بعد انگیزش خود تعیین‌کنندگی (انگیزش درونی، خود‌پذیر و درون‌فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه منفی معناداری با ابعادی که از نظر خود تعیین‌کنندگی پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی است. به عبارتی سطوح بالای انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می‌انجامد.

در پژوهشی که توسط شیخ‌شبابی و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روانشناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل در کارکنان شرکت چوب و کاغذ ایران (چوکا) انجام گرفت نشان داده شد که اشتیاق شغلی نقش میانجیگری در رابطه با جو روانشناختی و ترک شغل دارد زمانی که جو روانشناختی سازمان از نظر کارکنان مطلوب ادراک شود اشتیاق بیشتری به شغل خود نشان می‌دهند. وجود اشتیاق کارکنان نسبت به شغل خود مانع از شکل‌گیری میل به ترک شغل می‌گردد.

نوری و عریضی (۱۳۸۹) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین هر سه مؤلفه اشتیاق شغلی (شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، جذب در کار) با وفاداری سازمانی و میل به ماندن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج بدین معناست که هر چه فرد اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود داشته باشد وفاداری بیشتری نسبت به سازمان نشان می‌دهد.

از طرفی یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد و از بین مؤلفه های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و تعاملی با وفاداری سازمانی رابطه معنی داری دارند؛ و از طرف دیگر بین عدالت سازمانی با ابعاد وفاداری (هنجاری و عاطفی) نیز رابطه ای معنی دار وجود دارد. بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه معنی داری وجود دارد.

سیدجوادین فراچی و طاهری عطار (۱۳۸۷) در پژوهش خود به منظور بررسی تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی کارکنان شرکت داده پردازی ایران در تهران به نتایج زیر دست یافتند که عدم همبستگی معنادار عدالت سازمانی به صورت کلی با دو جنبه از رضایت شغلی کارکنان یعنی رضایت از حقوق و رضایت از ارتقا وجود دارد. در مقابل عدالت توزیعی اگرچه با این دو جنبه از رضایت شغلی همبستگی معنادار داشته است اما همبستگی آن با رضایت از کار و رضایت از همکاران معنادار نبوده است. با این حال میان کلیه ابعاد عدالت سازمانی و رضایت از سازمان (وفاداری سازمانی)، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستی همبستگی معنادار وجود داشته است. با این حال تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت از حقوق و رضایت از ارتقاء معنادار نبوده است. به عبارت دیگر یافته های پژوهش نشانگر آن است که ادراک عدالت در سازمان بیشتر بر جنبه هایی از رضایت شغلی و سازمانی تأثیرگذار است که به ارتباطات کاری و سازمانی مربوط اند نه بر جنبه های خاص آن شغل مانند حقوق و ارتقا ها. سایر یافته های پژوهش حاصل از آزمون فرضیه های فرعی نشان دهنده تأثیر متفاوت هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های مختلف رضایت شغلی است.

احساس عدالت توزیعی در سازمان بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی، رضایت از سرپرستان، رضایت از حقوق و رضایت از ارتقاء در سازمان تأثیرگذار بوده است. با این حال نحوه ادراک کارکنان از عدالت توزیعی در سازمان بر رضایت آنان از کار و نیز رضایت از همکاران تأثیر معناداری ندارد اما تأثیر ادراک عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی اندکی متفاوت با ادراک

عدالت توزیعی است. تأثیر عدالت رویه ای بر رضایت از حقوق و رضایت از ارتقاء معنادار نبوده است. عدالت مراوده ای نیز همانند عدالت رویه ای، تأثیر معناداری را بر رضایت از حقوق و رضایت از ارتقاء نشان نمی دهد. در عین حال تأثیر احساس عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای بر سایر جنبه های رضایت شغلی مثبت و معنادار بوده است. ادراک عدالت مراوده ای نیز همانند عدالت رویه ای دارای تأثیری مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی، رضایت کلی شغل، رضایت از کار، رضایت از سرپرستان و رضایت از همکاران است. تأثیر این دو متغیر همانند تأثیر عدالت کلی سازمانی بر جنبه های مختلف رضایت شغلی بوده است.

تحقیقات مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) به منظور اندازه گیری سطح وفاداری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان شرکتهای پالایش گاز فجر و بیدبلند انجام گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد عدالت سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر وفاداری سازمانی است و وفاداری سازمانی کارکنان این دو شرکت در سطح مطلوبی قرار دارد، اما میانگین ابعاد وفاداری سازمانی شرکت «بیدبلند» بیشتر از شرکت «فجر» است. همچنین، رابطه میزان تحصیلات و وفاداری عاطفی و رابطه سابقه خدمت با وفاداری مستمر در شرکت بیدبلند، معنادار بود.

پژوهش نعامی و شکرشکن (۱۳۸۳) به منظور بررسی روابط عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی انجام گردید. نمونه آماری این تحقیق ۲۶۸ نفر از کارکنان یک کارخانه بودند که با روش نمونه تصادفی طبقه‌ای، انتخاب شدند. نتایج این تحقیق نشان داد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی رابطه معناداری دارد. همچنین، بین ابعاد عدالت سازمانی با خشنودی شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

مطالعه‌ای نیز توسط زینالی صومعه (۱۳۸۳) با هدف بررسی رعایت عدالت سازمانی در اثربخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان در شعب بانک رفاه کارگران تهران انجام گردید. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد ادراکهای عدالت سازمانی توسط کارکنان، باعث رضایت شغلی و در

نتیجه عملکرد مثبت و به مثابه عاملی مؤثر در رضایتمندی مشتریان سازمان است که اثربخشی سازمان را به همراه دارد.

پژوهش کوزه چیان و همکاران (۱۳۸۲) به منظور بررسی وفاداری سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های استان خراسان انجام گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد سطح وفاداری سازمانی مدیران، بالا و مطلوب بوده و از میزان وفاداری سازمانی معلمان بیشتر است. همچنین، بین سن و وفاداری سازمان جامعۀ مورد بررسی، ارتباط معناداری وجود نداشت و رابطه بین میزان تحصیلات و وفاداری سازمان مدیران و معلمان، منفی بود.

۲-۳-۲- تحقیقات خارجی

یاوز^۱ (۲۰۱۷) در تحقیقی 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 مستمر دارد.

فات^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی که در کشور مالزی انجام دادند به این نتایج رسیدند که بین متغیر مستقل عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با رضایت شغلی و وفاداری سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

کولینز^۳ (۲۰۱۶) در پایان نامه دکتری خود به بررسی ارتباط بین احساس دانشجویان فارغ التحصیل که از عدالت تعاملی برخوردار بوده اند و تأثیر آن بر وفاداری سازمانی و اعتماد سازمانی

1. Yavess

2. Fatt

3. Kollins

پرداخته و برخوردهای فردی میان دانشجویان و اساتید را بررسی کرده و در نهایت به این نتیجه رسیده که عدالت تعاملی تأثیر بسزایی در افزایش اعتماد دانشجویان به استاد و افزایش وفاداری آنان نسبت به کارهای علمی داشته است.

برک و الکو^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقی که بر روی مدیران و متخصصان در سازمان های مختلفی در مصر انجام شد نشان دادند که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی معنی داری دارد. در فراتحلیلی که در رابطه با اشتیاق شغلی صورت گرفت، رابطه قوی معناداری میان اشتیاق شغلی و تمایل به ترک سازمان- همبستگی در محدوده ای از ۲۵٪- (برای بعد شوق داشتن به کار) تا ۴۵٪- (برای بعد جذب در کار) گزارش شد.

یازیکیوگلو و توپالوگلو^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی به این نتایج رسیدند که در ادراک عدالت سازمانی در میان مردان و زنان تفاوت معنی داری وجود ندارد اما در ادراک عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود دارد.

کانیشیرو^۳ (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان آنالیز عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و وفاداری سازمانی و ارتباطشان در بین ۷۰ نفر از کارکنان در یک سازمان دولتی به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به طور کلی با وفاداری سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. بین عدالت (توزیعی، رویه ای، تعاملی، سیستماتیک) با وفاداری عاطفی و وفاداری هنجاری ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد. بین عدالت توزیعی با وفاداری مستمر ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد. بین عدالت (رویه ای، تعاملی، سیستماتیک) با وفاداری مستمر ارتباط منفی وجود دارد. بین عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، تعاملی، سیستماتیک) با اعتماد سازمانی ارتباط مثبت معنی داری وجود

^۱.Brack & Elcott

^۲.Yazikiogelo & Toopalogelo

^۳.Kanishiro

دارد.

صمد (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان عدالت رویه ای و عدالت توزیعی: تأثیرات متفاوت بر بروندهای کارکنان انجام داده است. نتایج تحقیق وی نشان داد که ارتباط قوی و مثبتی بین عدالت رویه ای و توزیعی با رضایت شغلی و وفاداری سازمانی وجود دارد. این بدان معنا است که اگر کارکنان سطح بالایی از عدالت رویه ای و توزیعی را تجربه کنند وفاداری سازمانی و رضایت شغلی آنان افزایش خواهد یافت.

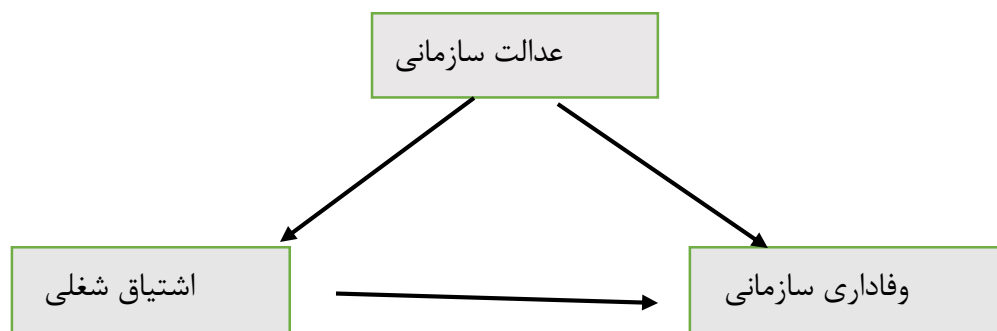
لیتر^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی نشان داد که اشتیاق شغلی بر انرژی، درگیری و کفایت حرفه ای اشاره دارد این ابعاد یک رابطه منفی مستقیم با ابعاد فرسودگی شغلی، خستگی شغلی، بدگمانی و کاهش کفایت حرفه ای دارد.

۲-۳-۳- جمع بندی نتایج تحقیقات

با توجه به سوابق تحقیقات انجام شده می توان اینچنین نتیجه گیری کرد در میزان وفاداری سازمانی کارکنان عوامل متعددی می تواند تأثیرگذار باشد. از جمله می توان به عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی اشاره کرد. هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به کار، مدیریت، واحد یا کل سازمانی که در آن کار می کنند داشته باشند، انگیزه آنها برای انجام بهتر کار بیشتر می شود و عکس این قضیه نیز صحیح است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). نتایج تحقیقات نشان می دهد که کمبود پیوند و ارتباط اعضای سازمان در حیات و پیشرفت آن تأثیر به سزایی دارد چنانچه اگر نیروی انسانی در سازمان احساس بی عدالتی کند، این پیوند سست خواهد شد و در صورتی که برای رفع این رعایت نکردن

^۱.Litter

عدالت اقدام مؤثری صورت نگیرد، سازمان در سرایشی سقوط قرار خواهد گرفت. همچنین علاقه افراد به کار و سازمان کاهش یافته و به دنبال آن، از پایبندی آنها کاسته خواهد شد؛ بنابراین در راستای مطالب بیان شده در پیشینه نظری و پیشینه تحقیق مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر بیان می شود که در این مدل، عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل، اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی و وفاداری سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.



شکل ۲-۳- مدل مفهومی پژوهش

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۳-۱- مقدمه

این فصل به مباحث روش شناسی تحقیق اختصاص دارد. در این فصل به جامعه، نمونه و روش نمونه گیری، گردآوری اطلاعات، اعتبار و روایی پرسشنامه و روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات اشاره شده است.

۳-۲- روش تحقیق

از آنجایی که هدف پژوهش تعیین روابط میان متغیر عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی می باشد، پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام گرفته است.

۳-۳- جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارمندان ۲۷ اداره ورزش و جوانان استان خراسان رضوی شاغل در سال ۱۳۹۷ که براساس آمار کارگزینی سازمان، تعداد ۲۸۰ نفر بودند تشکیل می دهند.

قواعد مرسوم برای تعیین حداقل نمونه ی در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، عبارت است از تعیین بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می شود، ضرب در عدد ۱۰ و یا بیشترین شاخص های مربوط به سازه متناظرش ضرب در ۱۰ (۳۲). از این رو در پژوهش حاضر، حداکثر حجم نمونه آماری بر مبنای قاعده دوم ۷۰ نفر به دست آمد؛ اما به منظور افزایش اعتبار و غنای پژوهش و احتمال پاسخگو نبودن برخی از نمونه ها، حجم نمونه ۲۰۰ نفر

در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که نمونه‌های پژوهش به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. در نهایت پس از حذف پرسشنامه های مخدوش ۱۲۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۴- متغیرهای پژوهش

متغیر برونزا^۱: متغیر برونزا (مستقل) متغیری است که هیچ اثری از سایر متغیرهای الگو و مدل طراحی شده نمی‌پذیرد، در این پژوهش عدالت سازمانی به عنوان متغیر برونزا در نظر گرفته شده است.

متغیر درونزا^۲: متغیر درونزا (وابسته) متغیری است که حداقل از یک متغیر دیگر در مدل و الگوی طراحی شده اثر می‌پذیرد. مقدار متغیر درونزا توسط سایر متغیرهای درون مدل تعیین می‌شود، در این پژوهش وفاداری سازمانی به عنوان متغیر درونزا در نظر گرفته شده است (کلانتری، ۱۳۸۸).

متغیر میانجی: متغییری است که در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته سهمی داشته باشد و به عنوان متغیر واسطه‌ای عمل کند، در این پژوهش اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است (قاسمی، ۱۳۹۲).

۳-۵- ابزار گردآوری داده ها

ابزار گردآوری اطلاعات نیز مطالعات کتابخانه ای شامل مقالات، کتب، پایان نامه ها و... بود. همچنین به منظور مطالعات میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

^۱.Endogenous

^۲.Exogenous

ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد تعدیل شده ای بود که دو بخش شامل اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به جامعه آماری در بخش اول و سوالات بسته در بخش دوم را شامل می شد. پرسشنامه ها شامل سه قسمت بود. پرسشنامه عدالت سازمانی هوف و مورمن (۱۹۹۳)، وفاداری سازمانی لیندین (۲۰۰۴) و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) که عدالت سازمانی با ۱۹ گویه در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و مراوده ای، وفاداری سازمانی با ۷ گویه و اشتیاق شغلی با ۱۷ گویه در سه بعد شیفتگی، بعد انرژی و بعد فداکاری با طیف امتیاز گذاری لیکرت که در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت.

۳-۶- روایی و پایایی ابزار اندازه گیری

برای تأیید روایی صوری و محتوایی، تمامی پرسشنامه هادر اختیار ۱۲ نفر از صاحب نظران قرار گرفت تا نظرهای تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سوالات، تعداد سوالات، محتوای پرسشنامه ها، ارتباط سوالات با گزینه ها و هماهنگی سوالات با اهداف پژوهش اعلام کنند. علاوه بر روایی محتوا برای تأیید ابزارهای اندازه گیری از روایی همگرا^۱ و روایی واگرا^۲ و برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب الفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب^۳، طبق نظر فورنل_ لارکر^۴ (۱۹۸۱) بهره گرفته شد که در فصل چهار گزارش شده است.

۳-۷- روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات

از روش های آماری توصیفی نظیر درصد، میانگین و انحراف معیار و روشهای آماری استنباطی

^۱ Convergent Validity

^۲ Discriminant Validity

^۳ Composite Reliability

^۴ Fornel-Larcker

نظیر ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون روابط بین متغیرها و جهت بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شد. در این راستا از دو نرم‌افزار Smart-PLS2 و SPSS استفاده شد.

^۱.Partial Least Square

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱- مقدمه

توصیف و تجزیه داده‌ها یکی از مراحل مهم در هر فرایند پژوهشی و تحقیقاتی است. در این فصل به تجزیه داده‌های خام پژوهش و استخراج نتایج پرداخته می‌شود. این فصل شامل دو بخش می‌باشد؛ در بخش اول، توصیف آماری جامعه مورد بررسی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) که در برگیرنده متغیرهایی مانند سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کار و وضعیت استخدامی در قالب جدول ارائه می‌گردد. در بخش دوم نیز با استفاده از روش‌های آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. لازم به توضیح است که با توجه به ماهیت فرضیه‌های پژوهش به بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ و با نرم افزار Smart-PLS پرداخته شد.

۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

۴-۲-۱- سن

همان‌گونه که در جدول (۴-۱) ملاحظه می‌شود، ۲۴/۱ درصد از نمونه‌های پژوهش در دامنه‌ی سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۰/۶ درصد ۳۱ تا ۴۱ سال، ۲۵/۶ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال، ۹/۶ درصد ۵۱ سال و بالاتر قرار دارند؛ یعنی اکثر نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی ۵۱ سال و بالاتر هستند.

^۱ Partial Least Square

جدول (۴-۱)، توزیع فراوانی سن نمونه‌های پژوهش

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۳۰ سال	۳۰	۲۴/۱
۳۱-۴۰ سال	۵۱	۴۰/۶
۴۱ تا ۵۰ سال	۳۲	۲۵/۶
۵۱ سال به بالا	۱۲	۹/۶
جمع کل	۱۲۵	۱۰۰

۴-۲-۲- جنسیت

با توجه به جدول (۴-۲) می‌توان عنوان کرد که از مجموع ۱۲۵ نفر از کارکنان، ۹۱ نفر (۷۲/۸٪) را مردان و ۳۴ نفر (۲۷/۲٪) مابقی را زنان تشکیل دادند.

جدول (۴-۲)، توزیع فراوانی مرتبط با سن نمونه‌های پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۱	۷۲/۸
زن	۳۴	۲۷/۲
کل	۱۲۵	۱۰۰

۴-۲-۳- وضعیت تأهل

با توجه به جدول (۳-۴) می‌توان عنوان کرد که از مجموع ۱۲۵ نفر از کارکنان، ۹۶ نفر (۷۶/۸٪)، متأهل و ۲۹ نفر (۲۳/۲٪) مجرد می‌باشند.

جدول (۳-۴)، توزیع فراوانی وضعیت تأهل نمونه‌های پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
متأهل	۹۶	۷۶/۸
مجرد	۲۹	۲۳/۲
جمع	۱۲۵	۱۰۰

۴-۲-۴- سطح تحصیلات

چنانچه در جدول (۴-۴) ملاحظه می‌شود، سطح تحصیلات ۸/۸ درصد از نمونه‌های پژوهش دیپلم، ۲۰ درصد فوق دیپلم، ۴۳/۲ درصد کارشناسی و ۲۸ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر هستند؛ به طوری که سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های پژوهش کارشناسی و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش دیپلم می‌باشد.

جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۱۱	۸/۸
فوق دیپلم	۲۵	۲۰
کارشناسی	۵۴	۴۳/۲
کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۵	۲۸
جمع	۱۲۵	۱۰۰

۴-۲-۵- سابقه فعالیت

همان‌گونه که در جدول (۴-۵) ملاحظه می‌شود، بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۲٪) قرار دارد و کمترین سابقه فعالیت کارکنان کمتر از ۵ سال (۱۱/۴٪) می‌باشد.

جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی سابقه فعالیت نمونه‌های پژوهش

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۵ سال	۱۳	۱۱/۴
۶ تا ۱۰ سال	۲۸	۲۳/۴
۱۱ تا ۱۵ سال	۴۰	۳۲
۱۶ تا ۲۰ سال	۲۳	۱۹/۴
بالای ۲۰ سال	۱۶	۱۳/۸
جمع	۱۲۵	۱۰۰

۴-۲-۶- وضعیت استخدامی

چنانچه که در جدول (۴-۶) مشاهده می‌شود، ۴۸/۸٪ درصد از وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش را رسمی، ۳۰/۴ درصد پیمانی، ۹/۶ درصد قراردادی و ۱۱/۲ را سایر تشکیل دادند، یعنی وضعیت استخدامی اکثر نمونه‌های پژوهش رسمی (۴۸/۸٪) می‌باشد.

جدول (۴-۶)، توزیع فراوانی وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد فراوانی
رسمی	۶۱	۴۸/۸
پیمانی	۳۸	۳۰/۴
قراردادی	۱۲	۹/۶
سایر	۱۴	۱۱/۲
جمع	۱۲۵	۱۰۰

۴-۳- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

۴-۳-۱- عدالت سازمانی

همان‌گونه که در جدول (۴-۷) مشاهده می‌شود، میانگین تمام ابعاد عدالت سازمانی بالاتر از سطح متوسط است و از نظر آزمودنی‌ها بعد مراوده‌ای ($3/33 \pm 0/78$) دارای بیشترین میانگین امتیاز و بعد توزیعی ($2/96 \pm 0/75$) دارای کمترین میانگین امتیاز است.

جدول (۴-۷)، آمار توصیفی مربوط به عدالت سازمانی آزمودنی‌ها

عدالت سازمانی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مراوده‌ای	۳/۳۳	۰/۷۸	۱	۵
رویه‌ای	۳/۱۶	۰/۸۵	۱	۵
توزیعی	۲/۹۶	۰/۷۵	۱	۵
عدالت سازمانی	۳/۱۹	۰/۷۲	۱	۵

۴-۳-۲- اشتیاق شغلی

همان‌گونه که در جدول (۴-۸) مشاهده می‌شود، میانگین تمام ابعاد اشتیاق شغلی بالاتر از سطح متوسط است و از نظر آزمودنی‌ها بعد فداکاری ($3/89 \pm 0/75$) دارای بیشترین میانگین امتیاز و بعد انرژی ($3/77 \pm 0/55$) دارای کمترین میانگین امتیاز است.

جدول (۴-۸)، آمار توصیفی مربوط به اشتیاق شغلی آزمودنی‌ها

اشتیاق شغلی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
شیفتگی	۳/۷۲	۰/۶۲	۱	۵
انرژی	۳/۷۰	۰/۵۵	۱/۶۷	۵
فداکاری	۳/۸۹	۰/۷۵	۱/۸۰	۵
اشتیاق شغلی	۳/۷۶	۰/۵۳	۱/۴۷	۵

۴-۳-۳- وفاداری سازمانی

همان گونه که در جدول (۹-۴) مشاهده می‌شود، میانگین متغیر وفاداری سازمانی بالاتر از سطح متوسط است ($3/87 \pm 0/69$).

جدول (۹-۴)، آمار توصیفی مربوط به وفاداری سازمانی آزمودنی‌ها

وفاداری سازمانی	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
وفاداری سازمانی	۳/۸۷	۰/۶۹	۲/۴۳	۵

۴-۴- یافته‌های استنباطی

۴-۴-۱- پیش فرض مدل‌سازی معادلات ساختاری (مؤلفه محور)

استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS بیشتر در مواردی متناسب است که پژوهشگر قصد پیش‌بینی متغیرهای مکنون (پنهان) مدل یا شناسایی روابط میان آن‌ها (مانند مراحل اولیه تکوین نظریه) را دارد. لازم به ذکر است که استفاده از این رویکرد یعنی رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)، نیازی به رعایت پیش‌فرض‌های خاص همچون توزیع نرمال داده‌ها، مقیاس اندازه‌گیری آن‌ها و داشتن حجم بالایی از نمونه‌ها نمی‌باشد؛ با این حال قبل از اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، همانند مدل ساختاری نسل اول (Amos) ابتدا باید پیش‌فرض عدم همخطی متغیرهای مستقل را بررسی نمود؛ چرا که رعایت این پیش‌فرض هم در مدل‌سازی معادلات ساختاری نسل اول (Amos) و هم در مدل‌سازی معادلات ساختاری نسل اول (حداقل مربعات جزئی (PLS)) ضروری می‌باشد.

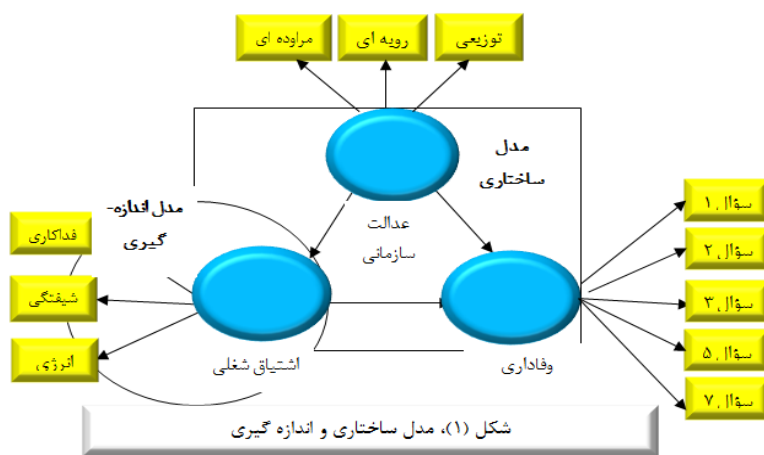
۴-۵- بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش

عدم وجود هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل پژوهش یکی از مفروضات مدل‌سازی معادلات ساختاری (مؤلفه محور) می‌باشد. منظور از هم‌پوشی متغیرهای مستقل این پژوهش این است که آیا بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد یا نه. رابطه هم‌خطی، وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. هم‌خطی کمابیش در همه مدل‌های رگرسیون وجود دارد اما آنچه که مهم است شدت هم‌خطی بین متغیرهای برون‌زا است. چنانچه درجه هم‌خطی بودن بالا باشد این امر ممکن است موجب عدم دقت و بی‌ثباتی در برآورد ضرایب رگرسیون شود و برازش مدل را زیر سؤال برد. چند روش جهت بررسی هم‌خطی متغیرهای برون‌زا وجود دارد که متداول‌ترین روش، بررسی همبستگی متغیرهای مستقل پژوهش است؛ به‌طوری که همبستگی‌های بالاتر از ۰/۸۰ (کریمی، ۱۳۹۴) به‌عنوان وجود هم‌خطی چندگانه تلقی می‌شود. در پژوهش حاضر همبستگی بین دو متغیر مستقل عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی برابر با ۰,۳۴ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ صدم معنادار است اما این مقدار گویای عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد.

جدول (۴-۱۰) ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

وفاداری سازمانی	اشتیاق شغلی	عدالت سازمانی	
		۱	عدالت سازمانی
	۱	۰/۳۴**	اشتیاق شغلی
۱	۰/۵۵**	۰/۲۰*	وفاداری سازمانی
$p \leq 0.01$ ** $p \leq 0.05$ *			

همبستگی تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند؛ به منظور درک بهتر اثر متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفت؛ به‌طور دقیق‌تر جهت اطمینان یافتن از وجود داشتن و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ساختاری و مطلوبیت کلی مدل از رویکرد حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد.



شکل (۱-۴): مدل ساختاری و اندازه‌گیری

۴-۶- برازش مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا^۱، روایی واگرا^۲ و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی^۳، ضرایب آلفای کرونباخ^۴ و پایایی ترکیبی^۵ است، بهره گرفته شد.

۴-۶-۱- آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات

۱ . Convergent Validity
 ۲ . Discriminant Validity
 ۳ . Factor load coefficients
 ۴ . Cronbachs Alpha
 ۵ . Composite Reliability

ساختاری است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی (CR) به کار می‌برد. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر محاسبه می‌شود. لازم به ذکر است که برای محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادی دارد. مقدار ملاک برای مناسب بودن پایایی ترکیبی، بالای ۰/۷ می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). در این پژوهش به منظور سنجش بهتر پایایی از هر دوی این معیارها استفاده شد. روایی همگرا (AVE) معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. روایی همگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول (۴-۱۱) معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha \geq 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR \geq 0/7)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE \geq 0/5)
۱- عدالت سازمانی	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۷۵
۲- اشتیاق شغلی	۰/۸۴	۰/۹۰	۰/۷۹
۳- وفاداری سازمانی	۰/۷۱	۰/۸۱	۰/۴۷

همانگونه که در جدول (۴-۱۰) نشان داده شده است، هر سه متغیر پنهان پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد

قبول دانست؛ روایی همگرای بالای ۰/۵ برای متغیرهای عدالت سازمانی و اشتیاق سازمانی، نشان از تأیید روایی همگرای متغیرهای پژوهش حاضر را دارد؛ بعلاوه روایی همگرای متغیر وفاداری سازمانی را با اغماض می‌توان مورد قبول دانست.

۴-۶-۲- سنجش روایی واگرا و بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه است که مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد و ضرایب معناداری آن نیز می‌بایست بالاتر از ۱/۹۶ باشد.

جدول (۴-۱۲) - بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده

متغیرها	بار عاملی	مقدار ملاک	T-Values	پذیرش یا رد
		بالاتر از ۰/۴	بالاتر از ۱/۹۶	
رویه‌ای	۰/۹۴	۰/۴	۱۰/۶۰	پذیرش
مراوده‌ای	۰/۹۴	۰/۴	۱۱/۹۵	پذیرش
توزیعی	۰/۷۶	۰/۴	۵/۰۵	پذیرش
شیفتگی	۰/۹۰	۰/۴	۴۱/۳۲	پذیرش
انرژی	۰/۸۳	۰/۴	۱۲/۰۹	پذیرش
فداکاری	۰/۸۶	۰/۴	۳۱/۰۱	پذیرش
وفاداری ۱	۰/۸۲	۰/۴	۱۷/۵۹	پذیرش
وفاداری ۲	۰/۸۳	۰/۴	۱۶/۶۲	پذیرش
وفاداری ۳	۰/۵۲	۰/۴	۳/۳۶	پذیرش
وفاداری ۵	۰/۶۶	۰/۴	۷/۵۹	پذیرش

وفاداری ۷ ۰/۵۴ ۰/۴ ۳/۴۳ پذیرش

بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل در این پژوهش بالاتر از ۰/۴ بوده است که نشان از مناسب بودن این معیار را دارد.

جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری از معیار فورنل و لارکر و بارهای عاملی متقابل استفاده شد. بر اساس این معیارها، روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیشتری با شاخص‌هایش دارد.

جدول (۴-۱۳)، ماتریس بارهای عاملی متقابل

متغیرها	عدالت سازمانی	اشتیاق شغلی	وفاداری سازمانی
رویه‌ای	۰/۹۴	۰/۳۰	۰/۱۵
مراوده‌ای	۰/۹۴	۰/۳۲	۰/۲۴
توزیعی	۰/۷۶	۰/۲۰	۰/۰۳
شیفتگی	۰/۲۲	۰/۹۰	۰/۵۵
انرژی	۰/۲۲	۰/۸۳	۰/۳۹
فداکاری	۰/۳۴	۰/۸۷	۰/۵۰
وفاداری ۱	۰/۰۵	۰/۵۱	۰/۸۲
وفاداری ۲	۰/۱۸	۰/۳۸	۰/۸۳
وفاداری ۳	۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۵۲
وفاداری ۵	۰/۰۳	۰/۳۶	۰/۶۶
وفاداری ۷	۰/۱۱	۰/۳۶	۰/۵۴

همانطور که در ماتریس فوق نمایان است مقدار همبستگی بین شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود از همبستگی میان آنها با سایر سازه‌ها بیشتر است که این مطلب گواه روایی مناسب در مدل پژوهش حاضر است.

فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بررسی این امر در PLS به وسیله ماتریسی حاصل می‌شود (جدول ۳) که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول (۴-۱۴)، همبستگی میان متغیرهای مکنون و مقادیر AVE

متغیرها	اشتیاق شغلی	عدالت سازمانی	وفاداری سازمانی
اشتیاق شغلی	۰/۸۷		
عدالت سازمانی	۰/۳۲	۰/۸۸	
وفاداری سازمانی	۰/۵۶	۰/۱۸	۰/۶۹

همانگونه که در جدول (۴-۱۲) مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر؛ به عبارتی روایی واگرایی مدل در حد مناسبی بوده است.

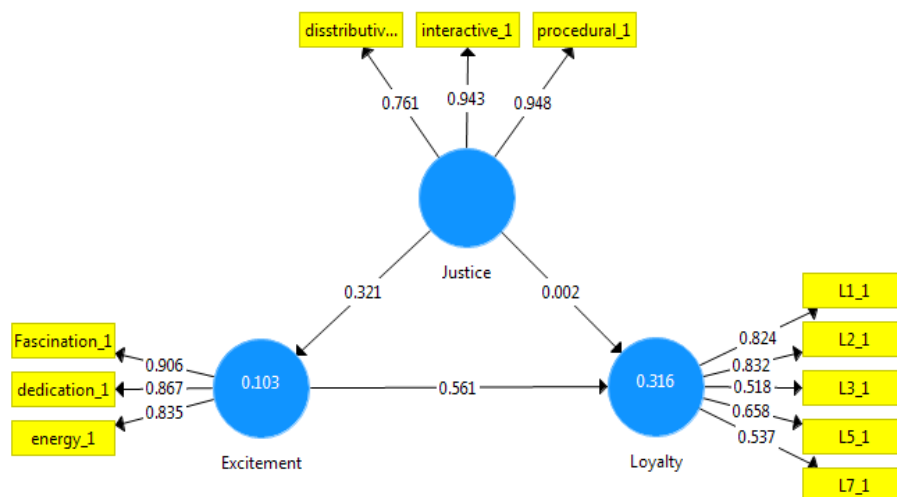
۴-۷-۷- برازش مدل ساختاری

۴-۷-۱- معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت

پیش‌بینی (Q²)

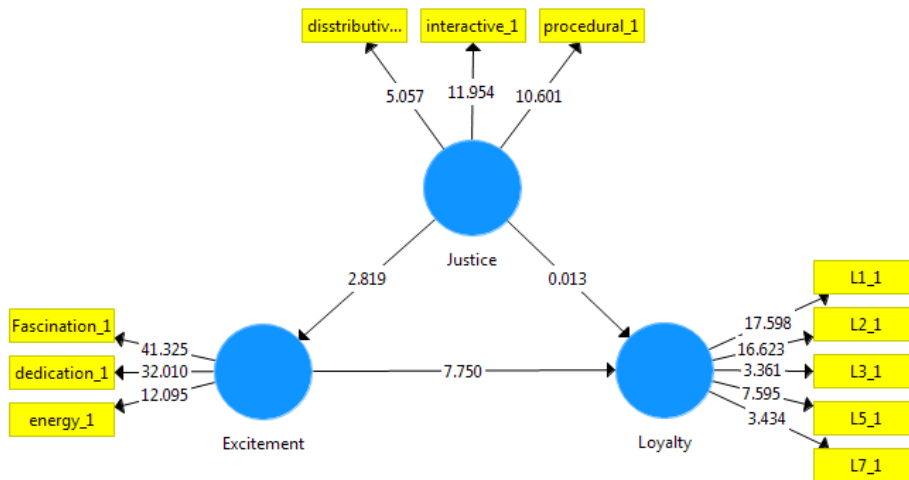
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R²) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q²) بهره گرفته شد.

ضریب مسیر و معناداری (T-values): اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضریب مسیر و معناداری آن است. مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). ضرایب مسیر مدل اجرا شده در شکل (۲) و معناداری آنها در شکل (۳)، نشان داده شده است.



شکل (۲-۴): ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R²

همانطور که در مدل ترسیم شده (شکل ۲) قابل ملاحظه است، متغیر برون‌زای عدالت سازمانی به میزان ۰,۳۲ صدم بر متغیر درون‌زای اشتیاق شغلی و ۰,۰۰۲ هزارم بر وفاداری سازمانی و متغیر اشتیاق شغلی به میزان ۰,۵۶ صدم بر وفاداری سازمانی اثرگذار است.



شکل (۴-۳): برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T

با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۳)، می‌توان بیان کرد که متغیر عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی اثر مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۰/۹۹ دارد؛ اما عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی اثر معناداری ندارد.

ضرایب R^2 متغیرهای پنهان: معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). همانگونه که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، مقدار R^2 برای متغیرهای اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی به ترتیب ۰/۱۰ و ۰/۳۱ درصد محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، R^2 برای هر متغیر اشتیاق شغلی در سطح ضعیف و برای متغیر وفاداری سازمانی تا حدودی در سطح متوسط ارزیابی می‌شود.

ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2): معیار Q^2 نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که این معیار در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به

ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن را دارد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). معیار Q^2 برای متغیرهای درون‌زای اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی به ترتیب ۰/۰۷ و ۰/۱۵ درصد محاسبه شده است که تا حدودی نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط متغیر برون‌زای عدالت سازمانی دارد.

۴-۸- مطلوبیت مدل کلی

در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۱ استفاده شد که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳)، حصول مقدار ۰/۶۷ درصد برای معیار GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند.

$$GoF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} = 0.67$$

$$\text{Communalities (عدالت سازمانی)} = \frac{0.76^2 + 0.94^2 + 0.95^2}{3} = 0.78$$

$$\text{Communalities (اشتیاق شغلی)} = \frac{0.90^2 + 0.86^2 + 0.83^2}{3} = 0.74$$

$$\text{Communalities (وفاداری سازمانی)} = \frac{0.82^2 + 0.83^2 + 0.52^2 + 0.66^2 + 0.54^2}{5} = 0.47$$

$$\overline{\text{Communalities}} = \frac{0.78 + 0.47 + 0.74}{3} = 0.66$$

$$R^2 = \frac{0.10 + 0.31}{2} = 0.20$$

$$GOF = \sqrt{0.66 \times 0.20} = 0.36$$

^۱. Goodness of Fit

۹-۴- آزمون سوبل (Sobel test equation)

برای آزمودن تأثیر متغیر میانجی، آزمون پر کاربردی به نام آزمون سوبل^۱ (نام‌های دیگر آزمون سوبل: رویکرد حاصل‌ضرب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال) وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه با دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در پژوهش حاضر متغیر اشتیاق نقش میانجی را بین متغیر عدالت سازمانی (پیش‌بین) و وفاداری سازمانی (ملاک) ایفاء می‌کند. در آزمون سوبل، Z-value از طریق فرمول (۱) به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ صدم معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود (سوبل، ۱۹۸۲).

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

$$z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = 2.43 \quad \text{فرمول (۱-۴)}$$

^۱. Sobel

جدول (۴-۱۵)، آزمون سوبل

۰/۱۲	Sa	۰/۳۲	A
۰/۰۹	Sb	۰/۵۶	B

با توجه به فرمول (۱) و جدول (۴-۱۰)، مقدار معناداری این فرضیه ۲/۲۹ محاسبه شد که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی نقش واسطه ای دارد.

۴-۱۰-۱- آزمون فرضیه های تحقیق

۴-۱۰-۱-۱- فرضیه اول

فرض پژوهش (H_1): عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیر مستقیم و معنادار ندارد.

نتایج حاصل از مدل پژوهش (شکل ۲) نشان می دهد که تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان برابر با ۰/۳۲ می باشد که در سطح ۰/۹۹ درصد معنادار بوده و فرضیه صفر رد می شود. این نشان می دهد که به ازای یک واحد (انحراف استاندارد) تغییر در عدالت سازمانی، میزان اشتیاق شغلی به مقدار ۰/۳۲ تغییر خواهد کرد.

۴-۱۰-۲- فرضیه دوم

فرض پژوهش (H_1): اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیر مستقیم و معنادار ندارد.

بنا بر مدل ارائه شده (شکل ۲)، اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی کارکنان تأثیر معناداری (۰/۵۶) در سطح ۹۹ درصد دارد؛ به عبارتی فرض پژوهش مورد تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

۴-۱۰-۳- فرضیه سوم

فرض پژوهش (H_1): عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیر مستقیم و معنادار ندارد.

بنا بر مدل ارائه شده (شکل ۲)، عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی کارکنان تأثیر معناداری ندارد. فرض صفر تأیید و فرض پژوهش رد می‌شود.

۴-۱۰-۴- فرضیه چهارم

فرض پژوهش (H_1): عدالت سازمانی به واسطه اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان تأثیر غیرمستقیم و معنادار دارد.

فرض صفر (H_0): عدالت سازمانی به واسطه اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان تأثیر غیرمستقیم و معنادار ندارد.

با توجه به مقدار آزمون سوپل که به منظور بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی محاسبه شد (بالاتر از ۱/۹۶)، فرض صفر رد و فرض پژوهش تأیید شد؛ بدین معنی که عدالت سازمانی به واسطه اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی کارکنان تأثیر غیرمستقیم معناداری دارد.

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا یافته‌های توصیفی پژوهش و سپس خلاصه‌ای از نتایج آماری پیرامون فرضیه‌های پژوهش به تفکیک ارائه شده است. در ادامه پژوهشگر به مقایسه نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش‌های قبل پرداخته و پیرامون نتایج بحث و نتیجه‌گیری به عمل آورده است. در پایان نیز محدودیت‌های پژوهش مطرح شده است. علاوه بر این به منظور فراهم آوردن مسیر برای پژوهش‌های بعدی و نیز استفاده‌های عملی از یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادهایی به پژوهشگران ارائه شده است.

۵-۲- خلاصه تحقیق

هدف از این تحقیق ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی بود که با توجه به یافته‌های توصیفی مشخص شد میانگین تمام ابعاد عدالت سازمانی بالاتر از سطح متوسط است و از نظر آزمودنی‌ها بعد مرادده‌ای ($3/33 \pm 0/78$) دارای بیشترین میانگین امتیاز و بعد توزیعی ($2/96 \pm 0/75$) دارای کمترین میانگین امتیاز بود. همچنین میانگین تمام ابعاد اشتیاق شغلی بالاتر از سطح متوسط و از نظر آزمودنی‌ها بعد فداکاری ($3/89 \pm 0/75$) دارای بیشترین میانگین امتیاز و بعد انرژی ($3/7 \pm 0/55$) دارای کمترین میانگین امتیاز و میانگین متغیر وفاداری سازمانی نیز بالاتر از سطح متوسط قرار داشت ($3/87 \pm 0/69$).

هر سه متغیر پنهان پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای $0/7$ بودند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد قبول دانست؛ روایی همگرای بالای $0/5$ برای متغیرهای عدالت سازمانی و اشتیاق سازمانی، نشان از تأیید روایی همگرای متغیرهای پژوهش حاضر را داشته؛ بعلاوه روایی همگرای متغیر وفاداری سازمانی را با اغماض می‌توان مورد قبول دانست. مقدار همبستگی بین شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود از همبستگی میان آنها با سایر سازه‌ها بیشتر بود که این مطلب گواه روایی مناسب در مدل پژوهش حاضر است.

سازه‌ها (متغیرهای مکنون) نیز در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود داشتند تا با سازه‌های دیگر؛ به عبارتی روایی و اگرای مدل در حد مناسبی بوده است. متغیر برون‌زای عدالت سازمانی به میزان ۰/۳۲ بر متغیر درون‌زای اشتیاق شغلی و ۰/۰۰۲ بر وفاداری سازمانی و متغیر اشتیاق شغلی به میزان ۰/۵۶ بر وفاداری سازمانی اثرگذار بودند. همچنین با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۳)، می‌توان بیان کرد که متغیر عدالت سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین اشتیاق شغلی بر وفاداری سازمانی اثر مثبت و معناداری در سطح اطمینان ۰/۹۹ دارد؛ اما عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی اثر معناداری ندارد.

۵-۳- بحث و بررسی

در خصوص فرضیه اول، یافته‌های بدست آمده نشان می‌دهد بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد. کارکنان با پذیرش و استقبال از نقش‌هایشان در سازمان به صرف انرژی در نقش‌ها می‌پردازند و به نوبه خود بیش از پیش جذب نقش‌هایی که اجرا می‌کنند شده و در آنها غرق می‌شوند (ریچ، ۲۰۰۶). از طرفی رفتارمنصفانه، انتظار کارکنانی است که زمان و توانایی‌های خود را در یک سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند می‌باشد. گرینبرگ (۱۹۹۳) دریافت که سازمان‌هایی که هنجار توجه را نادیده می‌گیرند و رفتار عادلانه‌ای ندارند واکنش‌های منفی از کارکنان خود دریافت می‌کنند. رهبران، نمایندگان بی‌واسطه یک سازمان هستند و از آنها انتظار می‌رود که رفتار عادلانه و اخلاقی در سرتاسر محیط کار داشته باشند، بنابراین بسیار عالی است که عدالت سازمانی در رفتارهای رهبر منعکس شود، رفتارهایی که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد. مطالعات اولیه در مورد عدالت در سازمان‌ها بر تئوری برابری و عدالت نتیجه‌ای متمرکز شده بود. هنگامی که مطالعات عدالت سازمانی گسترش پیدا کرد، تمرکز بر اشتیاق کارکنان به انجام وظیفه منتقل شد و بعضی از مطالعات کنونی پیشنهاد می‌کنند که عدالت سازمانی با اشتیاق افراد به کار و عملکرد و

رفتارهای آنان ارتباط نزدیکی دارد (مختاریان پور، ۱۳۸۷). در یافته های بدست آمده از مولفه های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی نیز رابطه ای در حد نسبتاً قوی با اشتیاق شغلی برقرار کرده است. عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و امکانات در سطح سازمان و جامعه است. این منابع و امکانات می تواند اقتصادی یا احساسی اجتماعی باشد (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷). نتایج این فرضیه با تحقیقات حدادنیا و هاشمی (۱۳۹۲)، دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲) و کیم و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

در خصوص فرضیه دوم، یافته های بدست آمده نشان می دهد بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. سیدجوادین فراچی و طاهری عطار (۱۳۸۷) در پژوهش خود به منظور بررسی تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون وفاداری سازمانی کارکنان شرکت داده پردازی ایران در تهران به این نتیجه رسیدند که عدم همبستگی معنادار عدالت سازمانی به صورت کلی با وفاداری کارکنان وجود دارد. در مقابل عدالت توزیعی اگرچه با وفاداری سازمانی همبستگی معنادار داشته است اما همبستگی آن با بعد فیزیکی و بعد شناختی وفاداری معنادار نبوده است. با این حال میان کلیه ابعاد عدالت سازمانی و رضایت از سازمان (تعهد سازمانی)، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستی همبستگی معنادار وجود داشته است. از طرفی کولینز (۲۰۱۶) در پایان نامه دکتری خود به بررسی ارتباط بین احساس دانشجویان فارغ التحصیل که از عدالت تعاملی برخوردار بوده اند و تأثیر آن بر وفاداری سازمانی و اعتماد سازمانی پرداخته و برخوردهای فردی میان دانشجویان و اساتید را بررسی کرد و در نهایت به این نتیجه رسید که عدالت تعاملی تأثیر بسزایی در افزایش اعتماد دانشجویان به استاد و افزایش وفاداری آنان نسبت به کارهای علمی داشته است که با نتایج این تحقیق همخوانی ندارد. همچنین یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و از بین مؤلفه های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و تعاملی با وفاداری سازمانی رابطه معنی داری دارند و از طرف دیگر بین

عدالت سازمانی با ابعاد وفاداری (هنجاری و عاطفی) نیز رابطه ای معنی دار وجود دارد. بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی کلی نیز رابطه معنی داری وجود دارد که نتایج این تحقیق نیز با یافته های حاصل از فرضیه دوم همخوانی ندارد. یافته ها نشانگر آن است که ادراک عدالت در وفاداری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان در جنبه های عدالت رویه ای و عدالت توزیعی معنادار نبوده و فقط در جنبه عدالت مراوده ای معنادار بوده که نتایج نشان از همبستگی نسبتاً متوسط آن است. در کل ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی معنادار نبود. شاید یکی از دلایل آن می تواند احساس عدالت سازمانی نسبتاً متوسط و در بین کارمندان ادارات ورزش و جوانان باشد که این احساس عدالت سازمانی نه چندان زیاد نتوانسته باشد با وفاداری کارکنان ارتباط برقرار نماید. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات قربانی و چترسماب (۱۳۸۸)، پیریایی ونعامی (۱۳۹۰) و کانشیرو (۲۰۱۲)، همخوانی دارد.

در خصوص فرضیه سوم، یافته های بدست آمده نشان می دهد بین اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به طوری که بین متغیر اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی ارتباط معنادار در حد نسبتاً قوی دیده می شود. برک و الکوت (۲۰۱۵) در تحقیقی که بر روی مدیران و متخصصان در سازمان های مختلفی انجام شد نشان دادند که اشتیاق شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی معنی داری دارد. در فراتحلیلی که در رابطه با اشتیاق شغلی صورت گرفت، رابطه قوی معناداری میان اشتیاق شغلی و تمایل به ترک سازمان - همبستگی در محدوده ای از ۲۵٪ - (برای بعد شوق داشتن به کار) تا ۴۵٪ - (برای بعد جذب به کار) گزارش شد (برک و الکوت، ۲۰۱۵). این نتیجه گیری در خصوص اشتیاق شغلی که در مقابل تمایل به ترک سازمان قرار دارد می تواند نشان از ارتباط با وفاداری سازمان را نشان دهد. اشتیاق شغلی با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار، تمایل (علاقه) به تلاش در کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری مشخص می شود. فداکاری حرفه ای به درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار

اشاره دارد. اشتیاق شغلی به تمرکز کامل و احساس خوشایند غرق شدن در کار، مشخص می شود به طوری که زمان در هنگام کار کردن برای فرد به سرعت می گذرد و برای وی مشکل است که از کارش جدا شود. وفاداری سازمانی در قطب مقابل خستگی و بدگمانی که به عنوان دو نشانه اصلی فرسودگی شغلی می باشد قرار دارد. پیوستاری که به وسیله انرژی به عنوان قطب مثبت و خستگی به عنوان قطب منفی به وجود می آید، اشتیاق شغلی نامیده می شود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۱). بنابراین اشتیاق شغلی با سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می شود و از طرف دیگر با سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار شناخته می شود. به نظر می رسد در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی جهت وفاداری سازمانی افراد زیرمجموعه میتوان با نگرش به عوامل تاثیرگذار در اشتیاق شغلی و افزایش ضریب این متغیر، بر وفاداری و تعهد آنان نیز تاثیر مثبت گذاشت. نتایج این فرضیه با تحقیقات محمدیان (۱۳۹۳) فات و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

در خصوص فرضیه چهارم، یافته های بدست آمده نشان می دهد اشتیاق شغلی در ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نقش میانجی دارد. در میزان وفاداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی عوامل متعددی می تواند تأثیرگذار باشد که با توجه به تحقیق صورت گرفته و نتایج حاصل از یافته ها و مدل حاصل از پژوهش می توان به اشتیاق شغلی اشاره کرد. هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به کار، مدیریت، واحد یا کل سازمانی که در آن کار می کنند داشته باشند، انگیزه آنها برای انجام بهتر کار بیشتر می شود و عکس این قضیه نیز صحیح است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). پیوند و نوع ارتباط اعضای سازمان نیز در حیات و پیشرفت آن تأثیر به سزایی دارد؛ اگر نیروی انسانی در سازمان احساس بی عدالتی کند، این پیوند سست خواهد شد و در صورتی که برای رفع این رعایت نکردن عدالت اقدام مؤثری صورت نگیرد، سازمان در سراشیبی سقوط قرار خواهد گرفت. بطوریکه علاقه افراد به کار و سازمان کاهش یافته و به دنبال آن، از پایبندی آنها کاسته خواهد شد. پژوهشی توسط نعیمی و

شکرشکن (۱۳۸۳) به منظور بررسی روابط عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی انجام گردید. نتایج این تحقیق نشان داد عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه معناداری دارد. در این رابطه می توان گفت که اشتیاق شغلی در یک سازمان می تواند به عنوان پلی موثر به منظور برقرار کردن ارتباط بین عدالت سازمانی با وفاداری سازمانی کارکنان عمل نماید. چنانچه اگر سازمانی که در محیط کاری و در فضای ارتباط با کارکنان بتواند اشتیاق به کار و خدمت را در آنان تقویت نموده و میل و انگیزه آنان را در جهت مسیر اهداف سازمان در سطح بالایی نگه دارد می تواند در مجموعه خود افرادی وفادارتر داشته باشد. با نتایج یافته های این فرضیه در مدل بدست آمده همخوانی دارد. همچنین نتایج این تحقیق با تحقیقات کولینز (۲۰۱۶)، میشل و همکاران (۲۰۱۲) و امیرکافی و هاشمی نسب (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

۴-۵- پیشنهادات

۴-۵-۱- پیشنهادات کاربردی

۱- با توجه به معناداری ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی در بین کارمندان ادارات ورزش و جوانان به مدیران پیشنهاد می شود تا فضای سازمان را به نحوی درست کنند که کارمندان در این فضای کاری میل و رغبت بیشتری به کار داشته باشند؛ مثلا برگزاری جلسات هم اندیشی با حضور همه کارکنان، رسیدگی به انتقادات و پیشنهادات کارکنان، ارائه گزارش فعالیت های انجام شده در خصوص ارتقای روحیه و رفاه کارکنان به صورت ماهیانه و سالیانه از طرف مدیران می تواند در افزایش اشتیاق شغلی موثر باشد.

۲- با توجه به معناداری ارتباط بین اشتیاق شغلی و وفاداری سازمانی در بین کارمندان ادارات ورزش و جوانان به مدیران پیشنهاد می شود ابعاد اشتیاق شغلی را در جهت ارتقای وفاداری سازمانی

مد نظر قرار دهند. به عنوان مثال مولفه انرژی می تواند در امر وفاداری تاثیرگذار باشد. راه اندازی برنامه هایی مثل چرخش مشاغل افراد در حوزه های هم رده، تفویض بخشی از مسئولیت ها به افراد واجد شرایط همراه با اختیارات، برگزاری برنامه های تفریحی جهت کارکنان با حضور مدیران و تکریم از خانواده ها می تواند تاثیرگذار باشد.

۳- با توجه به نقش میانجیگری متغیر اشتیاق شغلی در افزایش وفاداری کارکنان ادارات ورزش و جوانان، به مدیران و سرپرستان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می شود به این بیندیشند که تحقق عدالت سازمانی برای کارکنان می تواند از مسیر افزایش اشتیاق شغلی در آنان میسر گردد که این خود به وفادارتر کردن کارکنان می انجامد.

۵-۴-۲- پیشنهادات پژوهشی

۱- به پژوهشگران پیشنهاد می گردد تا نقش سایر متغیرها مثل انگیزه شغلی، فرسودگی شغلی را به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی بسنجند.

۲- به پژوهشگران پیشنهاد می گردد تحقیقاتی در خصوص تاثیر ارتباط بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی در سایر سازمان ها و ارگان ها به انجام برسانند.

۳- به پژوهشگران پیشنهاد می گردد تا در خصوص تاثیر ابعاد عدالت سازمانی و مقایسه آن با سبک های رهبری در سازمان بر وفاداری افراد در سازمان تحقیقاتی به انجام برسانند.

۵-۵- محدودیت های پژوهش

۱- عدم همکاری برخی مسئولین حراست و نیروی انسانی ادارات جهت ایجاد هماهنگی های لازم به منظور توزیع پرسشنامه ها.

۲- عدم همکاری بخشی از افراد جامعه مورد بررسی در تکمیل پرسشنامه ها.

۳- تاخیر در توزیع و دریافت پرسشنامه ها بعلت عدم حضور جامعه مورد بررسی در یک زمان و

مکان خاص حضور در ماموریت ها و جلسات و مسابقات.

پیوست

به نام خدا

پاسخ دهنده گرامی

پرسشنامه ای که در دست دارید برای انجام پایان نامه دوره کارشناسی ارشد تحت عنوان ارتباط بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با وفاداری سازمانی تهیه شده است، خواهشمند است در دادن پاسخ دقت لازم و ضروری را داشته باشید. پاسخ شما بصورت کاملاً محرمانه حفظ خواهد شد. به خاطر همکاری و اختصاص وقت ارزشمند خود در تقویت این کار پژوهشی بسیار سپاسگزارم.

با تشکر_ محمدباقر تیموری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

مشخصات فردی:

جنسیت: الف) مرد ب) زن

وضعیت تاهل: الف) مجرد ب) متاهل

سن:

میزان تحصیلات: الف) دیپلم ب) فوق دیپلم ج) لیسانس د) فوق

لیسانس و بالاتر

سابقه کار: الف) کمتر از ۵ سال ب) ۶ تا ۱۰ سال ج) ۱۱ تا ۱۵ سال د) ۱۶ تا

۲۰ سال هـ) بالای ۲۰ سال

وضعیت استخدام: الف) رسمی ب) پیمانی ج) قراردادی د) سایر

پرسشنامه وفاداری سازمانی

ردیف	گویه‌ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	ترجیح می‌دهم در این سازمان برای انجام تکالیف و وظایفم به سختی کار کنم.					
۲	تمام سعی‌ام بر این است که وظایفم را به گونه‌ای انجام دهم که موفقیت‌آمیز باشد.					
۳	در بیان ایده‌هایم آزاد و صادق هستم.					
۴	از اهداف سازمان تا جایی حمایت و پشتیبانی می‌کنم که با ارزش‌های شخصی‌ام در تضاد نباشد.					
۵	در شرایط خوب و بد همراه سازمان بوده‌ام و آن را در طی سال‌ها رها نکرده‌ام، حتی در صورت لزوم برای قوی ماندن سازمان، فداکاری می‌کنم.					
۶	نسبت به سرپرست و مافوقم وفادار هستم.					
۷	با منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان، موافق هستم.					

پرسشنامه عدالت سازمانی

ردیف	گویه‌ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	برنامه زمان‌بندی شده برای انجام وظایف کاری در اداره، منصفانه است.					
۲	سطح پرداخت حقوق و دستمزد منصفانه است.					
۳	حجم کاری تعیین شده برای کارکنان منصفانه است.					
۴	به‌طور کلی پاداش‌هایی که کارکنان دریافت می‌کنند، کاملاً منصفانه است.					
۵	مسئولیت‌های کاری که از کارکنان خواسته می‌شود، منصفانه است.					
۶	تصمیمات در این اداره بدون غرض و تعصب گرفته می‌شود.					
۷	قبل از آن‌که تصمیمی گرفته شود، مدیر از این‌که همه کارکنان ذینفع از آن تصمیم خبردار شده‌اند، اطمینان حاصل می‌کند.					
۸	بنا به درخواست کارکنان، مدیر اطلاعات لازم را در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد.					
۹	تمامی تصمیمات کاری به صورت هماهنگ و طبق دستورالعمل اجرایی، به‌کار بسته می‌شوند.					
۱۰	به کارکنان اجازه ی نقد و تقاضای تجدید نظر در تصمیمات، داده می‌شود.					
۱۱	نحوه ی برخورد مدیر با کارکنان، توأم با ملاحظت و مهربانی است.					
۱۲	رفتار مدیر با کارکنان، همواره توأم با اکرام و احترام است.					
۱۳	در هنگام اخذ تصمیمات، مدیر نیازهای شخصی کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد.					
۱۴	زمانی که درباره‌ی مسائل کاری تصمیمی در حال اتخاذ است، نحوه‌ی برخورد مدیر با کارکنان مبتنی بر صداقت و راستگویی است.					
۱۵	مدیر در هنگام تصمیم‌گیری به حق و حقوق کارکنان توجه می‌کند.					
۱۶	مدیر در هنگام تصمیم‌گیری راجع به موضوعات مرتبط به کار با کارکنان مشورت می‌کند.					
۱۷	مدیر در خصوص تصمیمات مربوط به‌کار، استدلال‌ها و توجیهات کافی را ارائه می‌کند.					
۱۸	وقتی تصمیمی در باره‌ی کار اتخاذ می‌شود، مدیر برای درست بودن و معقول بودن آن، توضیحاتی را ارائه می‌دهد.					
۱۹	مدیر هر تصمیمی که درباره‌ی کاری اتخاذ می‌شود را خیلی شفاف و روشن توضیح می‌دهد.					

پرسشنامه اشتیاق شغلی

ردیف	گویه‌ها	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	هنگام کار کردن، سرشار از انرژی هستم.					
۲	هنگام کار کردن، احساس قدرت می‌کنم.					
۳	صبح که از خواب بر می‌خیزم دوست دارم سرکار بروم.					
۴	می‌توانم مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنم.					
۵	در برابر کار سخت، بسیار مقاوم هستم.					
۶	در کارم همیشه پشتکار دارم، حتی اگر اوضاع خیلی خوب نباشد.					
۷	کاری که انجام می‌دهم را کاملاً مهم و هدفدار می‌دانم.					
۸	کارم را با علاقه زیادی انجام می‌دهم.					
۹	شغلم به من دلگرمی می‌دهد.					
۱۰	به کاری که انجام می‌دهم، افتخار می‌کنم.					
۱۱	کارم مرا به تلاش وا می‌دارد.					
۱۲	هنگام کار کردن زمان به سرعت می‌گذرد.					
۱۳	وقتی کار می‌کنم هر چیز دیگری را فراموش می‌کنم.					
۱۴	هنگامی که شدیداً کار می‌کنم، احساس شادی می‌کنم.					
۱۵	من جذب کارم می‌شوم.					
۱۶	وقتی کار می‌کنم، بر روی کار تمرکز دارم.					
۱۷	جدا شدن از کارم برایم سخت است.					

منابع

منابع و مأخذ:

- ۱- اسکندری، نازیلا. (۱۳۸۶). «بررسی رابطه بین ادراک با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ارسنجان».
- ۲- اسمعیلی گیوی، محمدرضا. (۱۳۸۷). «کارکردهای درون سازمانی و برون سازمانی عدالت»، فصلنامه سیاسی- اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.
- ۳- امیرخانی، طیبه و پور عزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). «تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱.
- ۴- امیرکافی، مهدی و هاشمی نسب، فخرالسادات. (۱۳۹۲). «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی»، مسائل اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۱.
- ۵- بهرام زاده، حسینعلی و یادگاری، منصوره. (۱۳۹۲). «تحلیل رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس راهنمایی دخترانه نواحی آموزشی و پرورش مشهد»، نشریه علمی-پژوهشی مدیریت فردا، سال هشتم، شماره ۲۱.
- ۶- پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). «ارزیابی مشکلات و موانع اجرای قانون خدمات کشوری»، مجله توسعه صادرات، سال یازدهم، شماره ۷۰.
- ۷- پورعزت، علی اصغر و قلی پور، آرین. (۱۳۸۷). «بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان»، فصلنامه سیاسی- اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.
- ۸- پیریایی، اکبر و نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۰). «رابطه ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس، علوم تربیتی، سال پنجم، شماره

۱۰.

۹- حدادنیسا، سیروس، شهیدی، نیما و هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۲). «رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی»، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال چهارم، شماره ۴.

۱۰- حسین زاده، علی و ناصری، محسن. (۱۳۸۶). «عدالت سازمانی»، نشریه تدبیر، شماره

۱۹۰.

۱۱- حقیقی، محسن، صفایی، علیرضا و ابراهیمی، محمد. (۱۳۸۸). «رویکرد چند سطحی در بررسی مفهوم عدالت سازمانی»، فصلنامه سیاسی- اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.

۱۲- دوستی، مرتضی، خطیبی، امین و خلیلی، علی اصغر. (۱۳۹۵). «بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران»، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال سوم، شماره ۵.

۱۳- دهقانیان، حامد، صبور، الهام و حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه»، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۲.

۱۴- ذاکرافهانی، رضا. (۱۳۸۷). «عدالت سازمانی نقطه آغاز درگفتمان پیشرفت و عدالت»، فصلنامه سیاسی- اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم، زمستان ۱۳۸۷.

۱۵- ذاکرافهانی، رضا. (۱۳۸۸). «نیروی کارحرفه ای و جبران خدمات عادلانه: مروری بر نظریه عدالت و برابری»، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، مجله حوزه و دانشگاه، سال نهم،

۱۶- رضاییان، علی. (۱۳۸۴). «انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)»، انتشارات سمت.

۱۷- زینالی صومعه و صفر. (۱۳۸۳). «عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ»، فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۲.

۱۸- سیدجوادین، سیدرضا، عابدی، احسان، یزدانی، حمیدرضا و پورولی، بهروز. (۱۳۹۲). «بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بیمارستان ها»، مدیریت بازرگانی، دوره ۵، شماره ۱.

۱۹- سید جوادین، سیدرضا، فراخی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله. (۲۳۸۹). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱.

۲۰- سیدجوادین، سیدرضا و طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۷). «تعیین رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی گری تعهد سازمانی»، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۲.

۲۱- شکرشکن، حسین، نعمی، عبدالزهررا. (۱۳۸۵). «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی»، مجله کار و جامعه، شماره ۵۱.

۲۲- شیخ شبانی، غلامحسین، کرامتی، برزو و محمدپور، اصغر. (۱۳۹۰). رابطه ی عدالت و تعهد سازمانی با بهره وری شغلی در بین دبیران دبیرستان های دخترانه شهر مرودشت، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴.

۲۳- طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۷). «عدالت سازمانی»، نشریه آموزش هماهنگ، شماره های ۲۰۲-۲۰۳-۲۰۴.

۲۴- ظریفی، فریبرز، یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۹۰). «ارتباط عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، سال اول، شماره ۲.

۲۵- علوی، سید رضا و عباسی، احمد. (۱۳۹۱). «پیش درآمدی بر مطالعات عدالت سازمانی در اسلام»، فصلنامه سیاسی- اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.

۲۶- عوض پور، عوض. (۱۳۸۶). «تعهد سازمانی»، نشریه مدیریت، شماره ۱۲۸ - ۱۲۷.

۲۷- غفوری، محمدحسین و گل پرور، محسن. (۱۳۹۴). «عدالت سازمانی تعدیل کننده ی رابطه ی استرس، گرانباری و خطرات شغلی با دلبستگی و تعهد پرستاران زن»، فصلنامه علمی- پژوهشی جامعه شناسان زنان، سال دوم، شماره ۴، صص ۱۴۲-۱۱۵.

۲۸- فرهنگی، علی اکبر و حسین زاده، صفر. (۱۳۸۴). «طراحی و تبیین الگوی ارتباطات سازمانی در فرایند کارآفرینی سازمانی (با تأکید بر شرکت های پخش سراسری ایران)»، دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، سال دوازدهم، شماره ۱۴.

۲۹- قربانی، محمود و چترسیماب، مریم. (۱۳۸۶). «عدالت سازمانی و تعهد سازمانی»، مجله صنعت و کارآفرینی، شماره بیست و دوم.

۳۰- قلی پور، آرین و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). «پیامدهای احساس بی عدالتی سازمانی»، فصلنامه برداشت دوم.

۳۱- قلی پور، آرین و پیران نژاد، علی. (۱۳۸۶). «بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقاء

خودباوری در نهادهای آموزشی»، پژوهشنامه علوم انسانی، شماره ۳.

۳۲- قوامی، سیدمصمصام الدین. (۱۳۸۶). «نقش عدالت در مدیریت»، مجله حکومت اسلامی، سال دهم، شماره اول.

۳۳- کوزه چیان، طاهره، قلی پور، حسن و خوردسال، بهرام. (۱۳۸۲). «بررسی نقش مقاومت فردی و عدالت سازمانی در برابر تعهد به تغییرات برنامه ریزی شده سازمانی»، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۸.

۳۴- کیخا، نجمه. (۱۳۸۵). «عدالت ارزش یا روش؟»، مقالات ارسالی به سایت اینترنتی آفتاب (www. Aftab.ir).

۳۵- گلپرو، محسن و عریضی سامانی، محمدرضا. (۱۳۹۰). «فرا انگیزه های عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان ها «بررسی برخی ادارات و سازمان های شهر اصفهان»»، نشریه مجله دانشکده علوم انسانی، دانشگاه امام حسین، سال پانزدهم، شماره ۶۵.

۳۶- گل پرور، محسن و نادی، محمد علی. (۱۳۸۸). «رابطه شناخت عدالت و رفتارهای مشتری مداری»، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵.

۳۷- گل پرور، محسن، نصری، مرجان و ملک پور، مختار. (۱۳۸۶). «نقش مشارکت در تصمیم گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک شده مربیان آموزشگاه های استثنایی شهر اصفهان»، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره پانزدهم.

۳۸- گل پرور، محسن و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). «رابطه تعهد روانی با سطوح خود پنداره و عدالت سازمانی ادراک شده: مطالعه تطبیقی زنان و مردان»، مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان،

سال نهم، شماره ۳، صص ۸۴-۵۹.

۳۹- مختاریان پور، مجید. (۱۳۸۸). «بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت درسازمان: تحلیل منطقی»، فصلنامه سیاسی- اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.

۴۰- مدنی، احمدرضا و زاهدی، مهدی. (۱۳۸۴). «بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸.

۴۱- نادى، محمد على، ازمان مشفقى، نزهت و سيادت، سيد على. (۱۳۹۲). «مدل يابی معادلات ساختاری رابطه بين ابعاد عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی با ادراك معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان»، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال چهارم، شماره ۴.

۴۲- نوری، امیررضا و عربی، یحیی. (۱۳۸۹). «رابطه ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدارس استثنایی استان هرمزگان»، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۲.

۴۳- نعیمی، عبدالزهرا و شکرشکن، حسین. (۱۳۸۵). «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی درکارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز»، مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم.

۴۴- یعقوبی، مریم، سقایان نژاد اصفهانی، سکینه، گرجی، حسن، نوروزی؛ محسن و رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). «رابطه 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.

منابع لاتين:

- 1.Adams, H.M; Parboteeah, K.P. (1965). "Role stressors and organizational commitment: public sector employment in st Lucia", *International Journal of manpower*, Vol.29, No.6, pp. 5.
- 2.Alder, J.P. (1998). "The New Career and Organizational Commitment", *Journal of Career Development international*, Vol.14, No.3, pp. 242 – 260.
- 3.Backer R.P. V. Litter B. (2010). Organizational commitment to employees and organizational performance. *Personnel Review*, 36(6), 867-886.
- 4.Blomren Tina & Blomren Bingham Lisa & Henning Good David. (2013). "Organizational Justice and Workplace mediation: a six factor model", school of public and Environmental Affairs, Indiana Conflict Resolution Institute, Indiana University, Bloomington, Indiana, USA *International Journal of Conflict Management* Vol. 18 No. 2, pp. 148 -174.
- 5.Brack, J. Y. & Elkott, C. W. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital. *Human Resource Management Review*, 25(1), 126-137.
- 6.Bristow, D. N. & Sebastian, R. J. (2001). Holy cow! Wait'til next year! A closer look at the brand loyalty of Chicago Cubs baseball fans. *Journal of consumer marketing*, 18(3), 256-75. Retrieved from ProQuest database.
- 7.Carman, A. & Freund, A. (2001). The relationship between work and workplace attitude and perceived external prestige, *Corporate reputation review*, 2, 51-68.
- 8.Colquitt Jason A. (2010). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measur", *Journal of Applied Psychology* 2001, Vol. 86, No.3, pp.386 – 400.
- 9.Cremer, D.D. (2013). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1): 4-13.
- 10.Cropanzano, D. Dimov, D. & Thongpapanl, N. T. (2001). Organizational social

capital, formalization, and internal knowledge sharing in entrepreneurial orientation formation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 505-537.

11. Debee, S. & Riyan, C. L. (1985). Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior, and employee well-being. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 29-42). Springer Netherlands.

12. Faat, B. & Hackermeier Iris & Jiao Xueli & Wagdarikar Pramod. (2017). Organizational Citizenship Behavior and perception of Organizational Justice in student jobs" psychology of excellence M.A Ludwig- Maximilians –University Munich pp.1-14.

13. Gafman, M. (1961). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian journal of policy research*, 2(1), 11-17.

14. Gladden J. M. & Funk D.C. (2002). Developing and understanding of brand association in team sport: Empirical evidence from consumers of professional sport. *Journal of Sport Management*, 16, 54-81.

15. Gounaris, S. & Stathakopoulos, V. (2004). Antecedents and consequences of brand loyalty: An empirical study. *Journal of brand management*, 11(4), 283- 304. Retrieved from ProQuest database.

16. Grinberg, A. M. (1987). Perceived organizational justice and work-related attitudes: A study of Saudi employees. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(1), 71-88.

17. Hackman, H. L. & Oldham, J. A. (1990). Social capital and health in Australia: an overview from the household, income and labour dynamics in Australia survey. *Social science & medicine*, 70(4), 588-596.

18. Joolideh, F; Yeshodhara, K. (2013). "Organizational commitment Among high school teachers of India and iran", *Journal of Educational Administration*, Vol. 47, No. 1, pp. 127-136.

19. Kanshiro, A. (2013). "Influence of work status on organization commitment and

sport identify of university athletic department workers, *Journal of issue in intercollogiate athletics*, 1, 74-86.

20. Kahn, H.L. (1990). Relative fan satisfaction and franchise brand loyalty: A relationship model of Taiwan Professional Baseball fans, thesis of United states sports academy. 12.Kanfer. W. A. (1990). A conceptual framework for assessing brand equity in division I college athletics. *Journal of sport management*, 12. 1-19.

21.Kim, D, Hotson,F. & Williams, S. (2013). "The relationship between the trust, hope, and normative and continuance commitment of merger survivors", *Journal of management Development*, Vol. 25, No. 9, pp. 870-883.

22.Kolins, A. D. (2016). Board composition beyond independence: Social capital, human capital, and demographics. *Journal of Management*, 39(1), 232-262.

23. Kremmer, R. (2013). Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers, *Journal of Managerial Psychology*, 24 (1), pp 29-45.

24. Kuruuzum, A; Cetin, E.I; Irmak, S. (2012). "Path analysis of organizational commitment, Job Involvement and Job satisfaction in Turkish hospitality industry", *Journal of Tourism Review*, Vol. 64, No. 1, pp. 4-16.

25.Lee, A. & Ashfort, P. (1996). Organisational justice climate, social capital and firm performance. *Journal of Management Development*, 32(7), 721-736. Hachshild;M. (1983). An investigation of the relationship between organizational Justice and employees organizational health and positive working attitudes. *Indian Journal Sciences*.Res.6 (1); 113-124.

26.Litter, C.L. (2019). "Employee Well being,control and organizational commitment", *Leadership & organizational Journal*, Vol. 30, No. 3, pp. 256-273.

27.Mcnabb, N. S. (2009). The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justic, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover, Norman, Oklahom.

28. Malsh, A & Olsen, D. (1976). "The Effects of Leader-Member Exchange on Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Study," *European Journal of Social Sciences* Volume 8, Number 2, pp. 324-334.

29. Meslash, A. (2001) Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan, *Middle-East Journal of Scientific Research* 12 (5): 643-649.

30. Michael, O; Court, D; Petal, P. (2012). "Job Stress and organizational Commitment among mentoring coordinators", *International Journal of Educational management*, Vol. 23, No. 3, pp. 266-288.

31. Moddy, I.M. Arjella, R. Van Scheppingen, J. Dijkman, J. & Besten, H. (1982). The organizational benefits of investing in workplace health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2), 143-159.

32. Pierson, K. Hoy & Sarason, C. (1996). Organizational justice in schools: no justice without trust". *International journal of Educational Management* Volume 18, Number 4, PP 250-259.

33. Ratbard, S. Y. (2001). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131-1148.

34. Rich, S. D. (2006). The development of a scale to measure professional sport team brand associations. Thesis university of illinois.

35. Rylander, D. H. (2011). Change in Organizational Commitment for Sales Force Newcomers: An Exploratory Look at early Employment Influences. Retrieved Form: [Http://www.a-cme.org](http://www.a-cme.org).

36. Salanova, P. & Shofellee, A. (2007). Social capital and health promotion: a review. *Social science & medicine*, 51(6), 871-885.

37. Samad, F. (2012). A study on the Relationship between citizenship Behavior and organizational Justice with Job Satisfaction among the Employees, *World Applied Sciences Journal*, 13(4), pp 806-818.

38. Shofellee, Fernandes and Backer, Awamleh, (2003), Impact of organizational justice in an expatriate work environment", *Management Research News*, Vol. 29 No. 11, pp. 701-712.
39. Shofellee, J. Bradshaw, C.P. & Mendelson, T. (2005). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, 52, 567-582.
40. Sigzontemihalle, P. (1990). Testing Dick and Basu's customer loyalty model. *Australasian Marketing Journal*, 12(3), 81-87. Retrieve from ProQuest database.
41. Tap, A. (2004). The loyalty of football fans- We'll support you evermore. *Journal of Data marketing & Customer.*
42. Walester, A; Cunha, M.P.E, (1973), "Workplace Spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of organizational change management*, Vol. 21, No. 1, pp. 53-75.
43. Wasti, S. (2011), "Affective and Continuance Commitment to the Organizational: Test of an Integrated Model in the Turkish Context", *Journal of Intercultural Relations*, 26, p 525-550.
44. Watson, M. van den Bos, K. Linna, A. Kivimäki, M. Ala-Mursula, L. Pentti, J. & Vahtera, J. (1999). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social science & medicine*, 61(12), 2501-2512.
45. Watson, G. W. & Papamarcos, S. D. (2002). Social capital and organizational.
46. Yavess, S. (2017). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
47. Yazikioglow, D. L. Topallow, K. L. (2013). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & rganizational Studies*, 21(1), 71-82.

Abstract:

This research studies the relationship between organizational justice and job enthusiasm with organizational loyalty of sport and youth departments of Khorasan Razavi province. The research is applied in terms of purpose and in terms of collecting field information, and in terms of descriptive nature and correlation. Sample size selection according to Morgan table 125 randomly selected cluster. The data collecting tool, a standardized three-part questionnaire including organizational justice questionnaire Hoff and Moorman (1993) with a reliability of 0/83, organizational loyalty Lyndnryn (2004) with a reliability of 0.88 and job engagement Salvnava and Shvfly (2001) with a reliability of 0.82 was the validity of the questionnaires was also measured by experts in sports management. The results showed that there is a significant relationship between organizational justice and job aspiration, as well as job passion and organizational loyalty. However, there was no significant relationship between organizational justice and organizational loyalty of employees.

Keywords: Job Excitement, Sports and Youth Departments, Khorasan Razavi, Organizational Justice, Organizational Loyalty



Shahrood University of Technology
Faculty of Physical Education and Sport Sciences

**The relationship between organizational justice and employee work
engagement with Organizational loyalty in khorasan Razavi youth and
sport offices.**

Mohammad Bagher Teimuri

Supervisor

Dr Hasan Bahrololoum

Advisor

Dr Hadi Bagheri

January 2019