

مدیریت ورزشی - زمستان ۱۳۹۲
دوره ۵، شماره ۴ - صص: ۱۶۰-۱۴۵
تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۲۶
تاریخ تصویب: ۹۱/۰۴/۱۱

برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور

۱. محمد سلطان حسینی - ۲. مسعود نادریان جهرمی^۱ - ۳. علی صابری
۱. استادیار دانشگاه اصفهان، ۲. دانشیار دانشگاه اصفهان، ۳. کارشناس ارشد دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر، برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور بود. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود که به صورت پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ورزشکاران شاغل در لیگ‌های ورزشی کشور بود (هندبال، بسکتبال، والیبال، تکواندو، کاراته، بدمینتون و کشتی) که از طریق مطالعه مقدماتی از بین این افراد ۱۷۹ نفر (۹۴ نفر از ورزش‌های اجتماعی و ۸۵ نفر از ورزش‌های انفرادی) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. با توجه به محدودیت دسترسی به نمونه‌ها، نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌های محقق‌ساخته رفتار شهروندی سازمانی براساس نظریه ارگان و وینر (۱۹۸۳) و هویی، لام (۲۰۰۰) و پرسشنامه عدالت سازمانی براساس نظریه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بود. به منظور پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی انجام پذیرفت که ضریب پایایی به دست آمده برای عدالت سازمانی ۸۹ درصد و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۸۳ درصد بود و برای تأیید روایی پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت ورزشی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی، رگرسیون، آنالیز واریانس، آزمون t) استفاده شد. نتایج حاصل به وسیله نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد ($P \leq 0/001$). بین ابعاد عدالت سازمانی عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی ($P \leq 0/03$) همبستگی مشاهده شد، اما بین دو بعد دیگر رابطه معناداری نشان داده نشد.

واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، رفتار شهروندی سازمانی.

مقدمه

در ورزش‌های حرفه‌ای که قراردادهای ورزشی میان باشگاه‌ها و ورزشکاران منعقد می‌شود، پاداش‌های مالی (حقوق و دستمزد) نقش بسیار مهم و اثرگذار در ایجاد انگیزه و رفتارهای هنجار یا نابهنجار بین ورزشکاران دارد. در این راستا به نظر می‌رسد ادراک بی‌عدالتی آثار مخربی بر روحیه ورزشکاران دارد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه منابع، موجب تضعیف روحیه ورزشکاران و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنها می‌شود. بنابراین توجه به مفهوم و اصول عدالت سازمانی رمز بقا و پایداری جریان توسعه و موفقیت تیم‌های ورزشی است. در باشگاه‌های ورزشی، مفهوم ارائه‌شده نیز اهمیت زیادی دارد. رعایت عدالت به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیر باشگاه، مربی یا مسئول تیم برای بازیکنان حائز اهمیت است. توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقا و انتصاب در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن، شکل‌های احساس عدالت در بین بازیکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت در هر یک از ابعاد رضایت و انگیزش بازیکنان اهمیت دارد.

عدالت سازمانی^۱ اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به‌کار می‌رود. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با کارکنان با چه شیوه‌هایی رفتار شود تا احساس کنند با آنها به‌صورت عادلانه برخورد شده است. یکی از ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی^۲ است که به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند، اشاره دارد (۱۶). این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز^۳ (۱۹۶۵) دارد که به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها توجه دارد. علاوه بر عدالت توزیعی، مفهوم دیگری که اخیراً در بحث عدالت سازمانی مطرح شده، عدالت رویه‌ای است. درحالی‌که عدالت توزیعی، عادلانه بودن پیامدهایی را که کارکنان دریافت می‌کنند توصیف می‌کند، عدالت رویه‌ای عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین این پیامدها را بیان می‌کند (۱۰).

1 . Organization justice

2 . Distributive justice

3 . Adamz

تعداد زیادی از تحقیقات در مورد عدالت سازمانی به‌طور تاریخی بر توزیع پرداخت‌ها یا پاداش‌های مرتبط با کار متمرکزند. اما عدالت توزیعی صرفاً به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نیست، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی، ارتقا، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را دربرمی‌گیرد. به بیانی دیگر، عدالت توزیعی به دامنه گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک‌شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و داده‌های کارکنان اشاره دارد (۱۲). در عدالت رویه‌ای^۱ به انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند اشاره دارد. بر این اساس، رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به‌کار روند و علایق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده مد نظر قرار گیرد و استانداردها و در نهایت هنجارهای اخلاقی نیز رعایت شوند (۱۴). علاوه بر این، عدالت مراوده‌ای بر مبنای انصاف ادراک‌شده از ارتباطات بین‌شخصی مرتبط با رویه‌ای سازمانی و کیفیت ارتباطات بین‌شخصی تعریف می‌شود (۱۲). این نوع عدالت سازمانی، منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان را در فراگرد تصمیم‌های سازمانی مد نظر قرار می‌دهد (۱۵).

سومین عدالت، عدالت تعاملی^۲ است که نوعی عدالت رویه‌ای است و به برخورد عادلانه‌ای اشاره دارد که در مورد فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی تصویب‌شده اعمال می‌شود. در بسیاری از موارد شیوه‌ای که از طریق آن با یک فرد شاغل رفتار می‌شود، ادراک او را از عدالت تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، اینکه سرپرست تا چه اندازه دیدگاه او را در نظر می‌گیرد یا سرپرست تا چه اندازه مشکلات شخصی خود را در برخورد با او لحاظ می‌کند و تا چه اندازه با احترام و ملاحظه با او رفتار می‌کند (۱۴).

موفقیت تیم‌های ورزشی در مسابقات و پیروزی بر حریفان آرزوی همیشگی ورزشکاران، مربیان، مدیران و هواداران باشگاه‌ها بوده است. اما آیا در شرایط فعلی، صرفاً با تکنیک و راهکارهای ورزشی پیروز می‌شوند؟ و چگونه تیم‌های ورزشی درآمد خود را از طریق جذب تماشاچی بیشتر بهبود می‌بخشند؟ اکنون رفتار شهروندی است که عملکرد بازیکنان تیم‌ها را با آن می‌سنجند و بر انجام آن تأکید می‌ورزند.

1 . Procedural justice

2 . Intraactional justice

رفتار شهروندی سازمانی به طور گسترده‌ای در زمینه سازمانی و صنعتی مورد توجه قرار گرفته است. محققان تأثیر مهم رفتار شهروندی سازمانی را در موفقیت سازمانی به علت اینکه سازمان‌ها نمی‌توانند از طریق شرح شغل رسمی کلیه رفتارهای مورد نیاز برای تحقق اهداف را پیش‌بینی کنند، تشخیص داده‌اند. بنابراین اهمیت عملی رفتار شهروندی سازمانی این است که اثربخشی و کارایی سازمانی را از طریق مشارکت در تغییر و تحول منابع انسانی خلاقیت و سازگاری بهبود می‌بخشد (۶). برخلاف گذشته که از کارکنان انتظار می‌رفت تا در حد نقش‌های رسمی عمل کنند، در قراردادهای روانشناختی جدید رفتارهای فرانش^۱ مورد انتظار است. تحقیقات کنونی این رفتار را تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار می‌دهند و غفلت از آنها را در ارزیابی عملکرد کارکنان نمی‌پذیرند و در آن به مشارکت بلندمدت فرد در موفقیت سازمان تأکید می‌ورزند.

با وجود این، رفتار شهروندی سازمانی پنج حیطه دارد که عبارتند از:

۱. وظیفه‌شناسی: رفتارهایی که فرد را در انجام وظایف خود در حدی بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کنند؛
۲. ادب و مهربانی: رفتارهای مؤدبانه‌ای هستند که از ایجاد مسأله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند؛
۳. نوع‌دوستی: رفتارهای یاری‌دهنده‌ای که توسط یک فرد و به منظور کمک به کارکنان انجام می‌گیرد و در ارتباط با وظایف و مسائل سازمانی ویژه است؛
۴. مردانگی: رفتارهای جوانمردانه‌ای که از شکوه و شکایت زیاد در محل کار جلوگیری به عمل می‌آورند؛
۵. خوشخویی: رفتارهایی که نشان‌دهنده مشارکت مسئولانه فرد در فعالیت‌های مربوط به سازمان هستند (۱۶).

باتوجه به نتایج تحقیقات انجام گرفته در زمینه عدالت سازمانی و مزایای استفاده از این عنصر به عنوان واسطه‌ای برای ایجاد رفتار شهروندی سازمانی که در نهایت به عملکرد بهتر ورزشکاران تیم‌های ورزشی منجر می‌شود و دسترسی به اهداف باشگاهی میسرتر خواهد شد، پژوهشگر قصد دارد به بررسی این موضوع در ورزشکاران مرد نخبه کشوری بپردازد.

1 . Extra – role behaviors

عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل و تعهد سازمانی هستند. اما رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از موضوع‌های جدیدی است که در این پژوهش بررسی شده است. براساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که ورزشکاران در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در تیم، واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش برون‌داده است. به این معنا که اگر ورزشکاران مشاهده کنند که در باشگاه عدالت اجرا نمی‌شود، دچار نوعی تنش منفی می‌شوند. در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان درون‌داده‌ها و مشارکت خود را در باشگاه کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است رفتار شهروندی آنها کاهش یابد. برعکس، اگر ورزشکاران احساس کنند که در تیم عدالت سازمانی وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری‌دهنده مانند رفتار شهروندی سازمان درون‌داده‌ها و مشارکت خود را در باشگاه افزایش دهند.

در تحقیقات قبلی، اغلب به این نتیجه رسیده‌اند که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه قوی وجود دارد. و با برقراری عدالت می‌توان انتظار رفتار شهروندی سازمانی بالایی را داشت. اما بررسی رابطه این دو متغیر در محیط‌های ورزشی به‌ویژه در بین ورزشکاران، موضوعی جدید و قابل توجه است که می‌تواند در عملکرد ورزشکاران باشگاه متمرکز باشد. مخصوصاً زمانی که با وجود امکانات سخت‌افزاری مناسب بازیکن و تیم‌ها نتیجه درخور توجه به‌دست نمی‌آورند. در همین راستا، ویلیامز^۱ و همکاران (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»^۲ در نمونه ۱۱۴ نفری از کارمندان در صنعت‌ها و سازمان‌های مختلف دریافتند زمانی که کارمندان درک مثبتی از رفتارهای منصفانه سرپرستان داشته باشند، رفتار شهروندی بیشتری از خود نشان می‌دهند (۱۹). همچنین کیپ^۳ و همکاران (۲۰۰۵) رابطه رفتار شهروندی و درک عدالت سازمانی را در کنار دانشجویی بررسی کردند که نتایج نشان داد اگر دانشجویان عدالت سازمانی بیشتری را احساس کنند، رفتار شهروندی بیشتری (نوعدوستی) را در محیط کار از خود نشان می‌دهند (۹). در ادامه در تحقیقی دیگر، الکساندر و رادمن^۴ (۲۰۰۵)، درصدد تبیین نقش عدالت رویه‌ای و توزیعی در رفتارهای سازمانی به

-
1. Williams
 2. Organizational citizenship behavior
 3. Giap
 4. Alexander and Ruderman

بررسی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین بعد عدالت با رفتارهای سازمانی که رفتار شهروندی سازمانی یکی از این ابعاد بود، رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه در بعد عدالت رویه‌ای قوی‌تر است (۳).

زونگ^۱ (۲۰۰۹) بیان می‌کند توانمندسازی نقش میانجیگری در رابطه بین تبادل رهبر - پیرو با رفتار شهروندی سازمانی دارد (۲۱). همچنین نیلسون^۲ و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که رابطه مثبتی بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد (۱۷). مسر و وایت^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «خلق کارکنان، ادراک انصاف، و رفتار شهروندی سازمانی»، به بررسی تأثیرات عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد ادراک کارکنان از انصاف بر احتمال انجام رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذاشته است. آنان بیان کردند ادراک کارکنان از انصاف ممکن است تأثیرات پایداری در مقایسه با خلق آنان روی رفتارهای فرانشی‌شان داشته باشد. البته آنها اظهار می‌کنند تحقیقات بیشتری لازم است تا این مسئله با قطعیت بیان شود (۱۴). ارتاک^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی افزایش رفتار شهروندی سازمانی افراد آکادمیک، نقش عدالت سازمانی و اعتماد به سرپرست را در افزایش رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرد. یافته‌ها نشان داد که اعتماد به سرپرست به‌طور کامل رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان است. با وجود این، تا حدودی هم میانجیگر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به افراد است (۷). نعامی و شکرکن (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز»، نشان دادند بین عدالت سازمانی کلی و حیطه‌های مختلف (عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای) آن با رفتار مدنی و حیطه‌های آن همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (۲).

روش تحقیق

باتوجه به مطالب گفته‌شده، تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است.

-
- 1 . Zhong
 - 2 . Nielsen
 - 3 . Messer and White
 - 4 . Erturk

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه ورزشکاران حرفه‌ای رشته‌های ورزشی (هندبال، بسکتبال، والیبال، تکواندو، کاراته، بدمینتون و کشتی) شاغل در لیگ برتر است. برای تعیین حجم نمونه پس از مطالعه مقدماتی با استفاده از فرمول حجم نمونه زیر تعیین شد: روش نمونه‌گیری با توجه به اینکه جامعه آماری ورزشکاران نخبه رشته‌های تیمی و رشته‌های انفرادی بودند و دسترسی تصادفی به این ورزشکاران مشکل بود، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. از آنجا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، مطالعه مقدماتی روی جامعه به‌منظور پیش‌برآورد واریانس نمونه ضرورت داشت. از این‌رو یک نمونه ۳۰ نفری از اعضای جامعه انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد. پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه مزبور و پیش‌برآورد واریانس حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول، به‌دست آمد که ۱۸۱ نفر به‌صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۱۷۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

$$n = \frac{(1/96)^2 \times (0/25)}{0/0053} = 181$$

$$n = \frac{t^2 \cdot S^2}{d^2}$$

ابزار اندازه‌گیری

باتوجه به نبود پرسشنامه‌های معتبر در زمینه ورزشی، پرسشنامه‌های محقق‌ساخته رفتار شهروندی سازمانی براساس نظریه هویت و لام^۱ (۹) و پرسشنامه عدالت سازمانی براساس نظریه نیهوف و مورمن^۲ (۱۴، ۱۳)، تنظیم شد. به‌منظور پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. یک مطالعه مقدماتی انجام پذیرفت که ضریب پایایی به‌دست آمده برای عدالت سازمانی ۸۹ درصد رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۸۳ درصد بود. برای روایی پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت ورزشی استفاده و سعی شد با نظرهای کارشناسان، پرسشنامه‌های مذکور باتوجه به جامعه آماری اصلاح شود. این پرسشنامه شامل تعدادی متغیر جمعیت‌شناختی (شامل سن، تحصیلات، سابقه قهرمانی در سطوح مختلف، سابقه بازی در رشته ورزشی و سابقه بازی در لیگ برتر نوع ورزش

1 . Hui and Lam

2 . Niehoff and Moorman

(تیمی، انفرادی)، ۲۶ سؤال در مورد عدالت سازمانی و ۲۱ سؤال در مورد رفتار شهروندی سازمانی است. طیف به کار رفته در این سؤالات طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

روش‌های متعددی برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری وجود دارد که در این تحقیق برای تعیین روایی پرسشنامه‌های محقق ساخته عدالت سازمانی در ابتدا پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیقات مشابه (۱۴، ۱۳) و رفتار شهروندی سازمانی (۹) جمع‌آوری شد. سپس شاخص‌های آنها با توجه به موضوع این تحقیق متناسب شده و پس از آن پرسشنامه مربوط همراه با مدل تحقیق و شاخص‌های مربوط در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان ورزشی، استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی قرار داده شد تا با استفاده از نظرات آنها، پرسشنامه‌ای قابل قبول و دارای اعتبار به دست آید. در نهایت، پرسشنامه عدالت سازمانی با ۲۶ سؤال طراحی شد که ۱۰ سؤال آن بعد عدالت رویه‌ای، ۸ سؤال آن بعد عدالت توزیعی و ۸ سؤال نیز بعد عدالت تعاملی را می‌سنجد و رفتار شهروندی سازمانی در قالب ۲۱ سؤال طراحی شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون، تحلیل واریانس و آزمون t مستقل) با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۱ - نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی				عدالت و ابعاد عدالت
Sig.	r ²	r	N	
۰/۰۰۱	۰/۱۰۲۴	۰/۳۲	۱۷۹	عدالت سازمانی
۰/۰۸	۰/۰۱۶۹	۰/۰۴	۱۷۹	عدالت توزیعی
۰/۶۰	۰/۰۰۱۶	۰/۱۳	۱۷۹	عدالت رویه‌ای
۰/۰۳	۰/۰۲۸	۰/۱۷	۱۷۹	عدالت تعاملی

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد در سطح $\alpha = 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ همبستگی مثبت معناداری را بین عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی نشان نداد.

جدول ۲ - نتایج ضریب رگرسیون (برآورد رفتار شهروندی سازمانی براساس مؤلفه‌های عدالت)

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش t	ضریب تعیین	سطح معناداری
عدالت رویه‌ای	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۶۹	۰/۱۰	۰/۴۹
عدالت توزیعی	۰/۱۰	۰/۳۵	۲/۵۴	۰/۲۵	۰/۰۱
عدالت تعاملی	۰/۰۱۳	۰/۳۹	۲/۶۶	۰/۲۵	۰/۰۰۸

بنابر نتایج حاصله، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بروز رفتار شهروندی سازمانی باشد. ضریب تعیین نشان می‌دهد ۲۵ درصد از نمره‌های عدالت توزیعی و عدالت تعاملی، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جدول ۳ - تفاوت رفتار شهروندی سازمانی بر حسب عوامل جمعیت‌شناختی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح معناداری
سن	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۴
تحصیلات	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۲
سابقه قهرمانی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۶
سابقه بازی	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۳
سابقه بازی در لیگ برتر	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۲
نوع ورزش	رفتار شهروندی	۰/۱۳

نتایج نشان داد که به غیر از سن در سطح $\alpha = 0/05$ هیچ کدام از عوامل جمعیت‌شناختی تفاوت معناداری با رفتار شهروندی سازمانی نشان ندادند.

جدول ۴ - تفاوت بین عدالت سازمانی بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح معناداری
سن	عدالت رویه‌ای	۰/۴۷
	عدالت توزیعی	۰/۶۰
	عدالت تعاملی	۰/۹۱
میزان تحصیلات	عدالت رویه‌ای	۰/۸۳
	عدالت توزیعی	۰/۲۰
	عدالت تعاملی	۰/۸۷
سابقه بازی	عدالت رویه‌ای	۰/۹۰
	عدالت توزیعی	۰/۷۵
	عدالت تعاملی	۰/۸۴
سابقه قهرمانی	عدالت رویه‌ای	۰/۰۸
	عدالت توزیعی	۰/۲۲
	عدالت تعاملی	۰/۱۵
سابقه بازی در لیگ برتر	عدالت رویه‌ای	۰/۲۸
	عدالت توزیعی	۰/۴۵
	عدالت تعاملی	۰/۰۷
نوع ورزش	عدالت رویه‌ای	۰/۰۱
	عدالت توزیعی	۰/۰۶
	عدالت تعاملی	۰/۰۱

نتایج، تفاوت معناداری را بین عوامل جمعیت‌شناختی، نوع ورزش با ابعاد عدالت رویه‌ای و تعاملی نشان داد، ولی بین دیگر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با عدالت سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد رعایت عدالت در بین ورزشکاران موجب رفتار شهروندی مانند کمک‌رسانی، نودوستی و جوانمردی می‌شود و کار تیمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین رعایت عدالت توسط مدیران باشگاه‌ها و مربیان ورزشی می‌تواند چهره خوبی از رفتار شهروندی سازمانی در مسابقات و رویدادهای ورزشی ایجاد کند و سبب کاهش ناهنجاری رفتاری شود.

یافته‌ها نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. پس نتیجه می‌گیریم با برقراری عدالت، می‌توان رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را از ورزشکاران مشاهده کرد که مربیان و مدیران ورزشی ما باید به متغیر عدالت در بین ورزشکاران توجه بیشتری نشان دهند و با ارضای این نیاز و با ایجاد انگیزه در ورزشکاران، رفتار شهروندی سازمانی بهتری را از آنها انتظار داشته باشند. علاوه بر نتایج مؤثر در باشگاه‌ها، باعث ارتقای ورزش کشور نیز شوند. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج تحقیقات ویلیامز و همکاران (۲۰۰۰)، کیپ و همکاران (۲۰۰۵)، ارتاک (۲۰۰۷) و نعامی و شکرکن (۱۳۶۴) همسوست (۲۰۰۷، ۲۰۰۹). همان‌طور که ملاحظه شد، تحقیقات دیگر نیز تأییدکننده نتیجه این تحقیق هستند و آنها نیز عدالت سازمانی را گامی مؤثر در راستای نیل به رفتار شهروندی سازمانی دانسته‌اند.

یافته‌ها در مورد رابطه بین عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمان نشان داد بین آنها رابطه معناداری وجود ندارد. البته باتوجه به معنادار نبودن فرضیه نمی‌توان گفت که این بعد عدالت رابطه‌ای با رفتار شهروندی ندارد، ولی باتوجه به نتایج می‌توان گفت که تأثیرپذیری ورزشکاران از این بعد زیاد نیست. یا با توجه به اینکه تصمیمات قاطعی در باشگاه‌ها می‌گیرند، این بعد تأثیر واقعی خود را ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات ویلیامز و همکاران (۲۰۰۰)، کیپ و همکاران (۲۰۰۵)، ارتاک (۲۰۰۷)، نعامی و شکرکن (۱۳۶۴) و الکساندر و رادمن (۲۰۰۵) مغایر است (۲۰۰۷، ۲۰۰۹).

باتوجه به معنادار نبودن رابطه عدالت رویه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی به بررسی عوامل تشکیل‌دهنده عدالت رویه‌ای پرداختیم که دو علت برای ادراک کارکنان از وجود عدالت رویه‌ای وجود دارد؛ یکی نحوه برخورد مدیران و روابط متقابل با کارکنان و منابع انسانی در رابطه با فرایندهای تصمیم‌گیری و دیگری تشریح تصمیمات گرفته‌شده برای کارکنان. حال آیا در باشگاه‌های ورزشی بازیکنان نسبت به تصمیمات گرفته‌شده در تیم آگاهی دارند و تصمیمات توسط سرپرستان و مربیان برای بازیکنان تشریح می‌شود که با آگاهی از فرایندهای تصمیم‌گیری آن را عادلانه ببینند.

یافته‌ها در مورد رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت توزیعی نیز همبستگی معناداری را نشان نداد. این بعد نیز یکی از عوامل مرتبط با رفتار شهروندی است. ولی باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده، رابطه معناداری بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی وجود نداشت که می‌توان نتیجه گرفت برخلاف تصورات رایج در ذهن

عموم نمی‌توان فقط با پاداش‌های مادی و قراردادهای زیاد، رفتار شهروندی سازمانی بالایی را از ورزشکاران انتظار داشت. این نتیجه با نتایج تحقیقات ویلیامز و همکاران (۲۰۰۰)، کیپ و همکاران (۲۰۰۵)، ارتاک (۲۰۰۷)، نعیمی و شکرکن (۱۳۶۴) و الکساندر و رادرمن (۲۰۰۵) مغایر است (۲،۳،۷،۹،۱۹).

باتوجه به مبانی نظری در زمینه عدالت سازمانی منابع انسانی یک سازمان که در باشگاه‌های ورزشی همان بازیکنان تیم هستند، برقرار کردن عدالت توزیعی را فقط در تخصیص مساوی پاداش‌ها و مزایای اقتصادی نمی‌دانند. عدالت توزیعی علاوه بر ابزاری اقتصادی، می‌تواند به‌عنوان ابزار احساسی - اجتماعی عمل کند و این ابزار معیار عدالت توزیعی در بین ورزشکاران باشد. یعنی جایگاه فرد در تیم و رسیدن به جایگاهی را که مستحق است، به‌عنوان برقراری عدالت توزیعی می‌داند.

نتایج بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت تعاملی رابطه معناداری را نشان داد. باتوجه به نتیجه به دست‌آمده می‌توان به این اصل پی برد که نیروهای انسانی یک سازمان چه خدماتی، چه ورزشی، با برقراری روابط منطقی و عادلانه چه از سوی هم‌تیمی‌ها و چه مدیران و مربیان عامل موفقیت یک مجموعه برای رسیدن به هدف ویژه هستند. روابط متقابل و توأم با احترام بین مدیران، مربیان، ورزشکاران و تماشاچیان باید براساس جایگاه هر یک از اعضا و براساس اصول و معیارهای اخلاقی برقرار شود تا موجبات پیشرفت و همکاری تیمی و دستیابی به اهداف میسر شود. این نتیجه نتایج تحقیقات ویلیامز و همکاران (۲۰۰۰)، کیپ و همکاران (۲۰۰۵)، ارتاک (۲۰۰۷)، نعیمی و شکرکن (۱۳۶۴) و الکساندر و رادرمن (۲۰۰۵) مغایر است (۲، ۳، ۷، ۹، ۱۹). تعاملات در هر باشگاهی می‌تواند موجب استحکام آن شود و روابطی قوی بین اعضا ایجاد کند و برای ایجاد رفتار شهروندی زمینه‌های لازم را فراهم سازد.

در پایان به بررسی تفاوت بین ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد بررسی با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شد. مشخص شد که بین سن و رفتار شهروندی سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ با $P\text{-value} = 0/04$ تفاوت معناداری وجود دارد. می‌توان نتیجه گرفت که می‌توان در سنین مختلف انتظار عملکرد متفاوتی از ورزشکاران داشت و مدیران و مربیان باشگاه می‌توانند از این ویژگی باتوجه به شناسایی ورزشکاران استفاده کنند و در جهت بهبود عملکرد بازیکن و تیم بهره ببرند. ولی بین دیگر ویژگی‌های دموگرافیک و رفتار شهروندی تفاوت معناداری دیده نشد.

پس نتیجه می‌گیریم که ورزشکاران با ویژگی‌های مختلف جمعیت‌شناختی درک نسبتاً یکسانی از مسائل پیرامونی دارند و رفتار شهروندی آنها تابع مشاهدات آنها از سوی مسئولان و مربیان مربوط است. در مورد این فرضیه تحقیقات مشابهی یافت نشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق اشجع (۱) در متغیر سن مغایر و در بقیه متغیرها همسو است. در باشگاه‌ها از افراد باتجربه به‌منظور کمک‌رسانی بیشتر به تیم استفاده می‌شود و نتایج این تحقیق نیز این موضوع را تأیید می‌کند.

همچنین نتایج تحقیق ما با یافته‌های واکنر و راش^۱ (۲۰) همسو و تأییدکننده این مطلب است که سن می‌تواند در ایجاد رفتار شهروندی مختلف تأثیرگذار باشد. همچنین به بررسی تفاوت بین ویژگی‌های دموگرافیک نمونه با عدالت سازمانی پرداخته شد و مشخص شد که بین نوع ورزش و عدالت سازمانی در سطح $P \leq 0/05$ و در ابعاد عدالت رویه‌ای و تعاملی با $P\text{-value} = 0/01$ تفاوت معناداری وجود دارد ولی در زمینه عدالت توزیعی این تفاوت وجود نداشت. پس می‌توان نتیجه گرفت که می‌توان در بین ورزش‌های تیمی و انفرادی درک عدالت سازمانی متفاوتی از ورزشکاران داشته باشیم و مدیران و مربیان باشگاه می‌توانند باتوجه به نوع رشته ورزشی حساسیت بیشتری نسبت به برقراری عدالت نشان دهند. ولی بین دیگر ویژگی‌های دموگرافیک و عدالت سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق اشجع (۱) در متغیر سن در عدالت توزیعی و رویه‌ای، در تحصیلات در عدالت توزیعی و در سابقه کار در عدالت توزیعی مغایر است، ولی در مابقی متغیرها همسو است.

بامعنادار نبودن تفاوت‌ها این مفهوم بیان‌کننده این مطلب است که همه افراد با هرگونه سابقه ورزشی یا رده سنی در مورد عدالت درک یکسانی دارند. باتوجه به اینکه ایجاد انگیزه و برانگیختن کارکنان به کار از مسائل بسیار مهم سازمانی است، باید به موضوع عدالت سازمانی که یکی از روش‌های ایجاد انگیزه است، توجه زیادی شود. عدالت سازمانی تبیین‌کننده بسیاری از رفتارهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل و تعهد سازمانی است. اما رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از موضوعات جدیدی است که در این مقاله مورد بحث قرار گرفت. مرور نظریه‌های صاحب‌نظران مختلف نشان داد که میان این دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری

وجود دارد و برخی پژوهش‌های انجام گرفته در ایران نیز مؤید چنین مطالبی است. از این رو جا دارد که مدیران و مسئولان باشگاه‌های ورزشی به چنین موضوع مهمی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

وجود عدالت سازمانی در تیم‌ها بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی ورزشکاران نسبت به باشگاه‌ها متعهد شده و میثاق دوسویه بین ورزشکاران و باشگاه‌های ورزشی ایجاد می‌شود که به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی ورزشکاران می‌انجامد.

به‌منظور ایجاد رفتار شهروندی در بین ورزشکاران لازم است دوره‌های آموزشی با عنوان شیوه‌های کمک‌رسانی، جوانمردی و ایثار برگزار شود. همچنین در رشته‌هایی که موفقیت به‌دست آورده‌اند، به‌عنوان موضوعی تأثیرگذار در عملکرد می‌توان تحقیقات مشابه انجام داد.

منابع و مآخذ

۱. اشجع، آرزو. (۱۳۸۶). "بررسی رابطه پیشایندهای عدالت سازمانی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان. صص: ۷۹-۷۷.
۲. نعمی، عبدالزهر. شکرکن، حسین. (۱۳۸۳). "بررسی روابط ساده سه‌گانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز". مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، صص: ۷۰-۵۷.
3. Alexander, Sh. Ruderman, M. (2005). "The role of procedural and disrbutive justice in organizational behavior". *Social justice research*. Vol. 1, PP: 177-188.
4. Bies, R.J. (1987). "The predicament of injustice: the management of moral outrage". In L. L. cummings and B. M. Staw (Eds) *research in organizational behavior*, Vol. 9, PP: 289-319.
5. Charash and Spector, (2001). "The role of justice in organization". *Organization behavior and human decision process*. Vol. 80, PP: 276 – 278.

6. Chen, S. X. and Carey, T. P. (2009). "Assessing citizenship behavior in education contexts the role of personality, motivation and culture". *Journal of psychoeducational assessment*, Vol. 27. PP: 365-376.
7. Erturk, A. (2007). "Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians". *Journal of management psychology*, 22 (3). PP: 257-270.
8. Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). "Organizational justice and human resource management". Beverly Hilli. CA.PP:97-107.
9. Giap, B. (2005). "Organizational citizenship behavior and perception of organizational justice in student jobs". *Psychology of excellence*, M. A. university Munich. www.amazon.com.
10. Greenberg, J. (2004). "Stress fairness to fare No stress: managing workplace stress by promoting organizational justice". *Organizational dynamics*. Vol. 33. PP:322-335.
11. Hui, C. Lam, S. S. (2001). "And good citizen lead the way providing quality service". *Academy of management journal*. Vol. 44, PP: 988-995.
12. Lambert, (2003). "The impact of organizational justice on correctional staff". *Journal of criminal justice*, Vol. 31, PP: 371-383.
13. McDowall, A. and Fletcher, C. (2004). "Employee development: an organizational justice perspective". *Personnel review*, Vol. 33, No. 1. PP: 8-20.
14. Messer, B. A. E., White, F. A. (2006). "Employees' mode perceptions of fairness and organizational citizenship behavior". *Journal of business and psychology*, Vol. 4, PP: 97-105.
15. Moorman, R. H. (1991). "Relationship between organizational citizenship behaviors: do fairness receptions influence employee citizenship?" *Journal of applied psychology*, Vol. 76, PP: 845-855.

16. Niehoff, B. P. Moorman, R.H. (1993). **“Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior”**. *Academy of management journal*, Vol. 36, PP: 527-556.
17. Nielsen, T. M. Hrivnak, G. Shaw, M. (2009). **“Organizational citizenship behavior and performance a meta – analysis of group – leve research”**. *Journal small group research*, Vol. 40, PP: 555-578.
18. Sitter, Victoria, L. (2003). **“Communication style as a predictor of interactional justice”**. *International leadership studies conference*.
19. Williams, S., Pitter, r. and Zainxba, M. (2002). **“Justice and organizational citizenship behavior intentions: air reward versus fair treatment”**. *The journal of social psychology*, Vol. 142, PP: 33-44.
20. Wagner, S. and Rush, M. (2000). **“Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition and age”**. *Journal of social psychology*. Vol. 140, PP: 379-391.
21. Zhong, J. A. et al (2009). **“Relationship between leader – member exchange and organizational citizenship behaviors”**. *Asia Pac J Manag, Springer science, Business Media, LLC 2009*.PP:609-626.