



مدل‌یابی رابطه ادراک از عدالت سازمانی و درگیری شغلی در وزارت ورزش و جوانان

مسعود فریدونی^{۱*}، حسن اسدی^۲، مجید جلالی فراهانی^۳

تاریخ تصویب: ۹۴/۱۰/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مدل‌یابی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و از نظر روش اجرا پیمایشی بود که به شکل میدانی اجرا شده است. از مجموع ۲۵۵ پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان ۲۴۴ پرسشنامه قابل استفاده بود که به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۲) و درگیری شغلی سالانوا (۲۰۰۲) بود. روایی ابزار پژوهش توسط جمعی از صاحب‌نظران دانشگاهی و از طریق تکنیک تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله ضریب باز آزمایی مورد بررسی قرار گرفت که این مقدار برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۱ و درگیری شغلی ۰/۸۴ بود به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از آزمون‌های آماری نظیر همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد که بین عدالت سازمانی با درگیری شغلی ارتباط وجود دارد و مؤلفه‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای قادر به تبیین واریانس مربوط به درگیری شغلی بودند. همچنین، مدل معادلات ساختاری رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن را با درگیری شغلی تأیید کرد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان گفت ایجاد فرایندهای سازمانی در صورتی که درک عدالت و انصاف را افزایش دهد، احتمالاً موجب خواهد شد که کارکنان دست به جبران زده و درگیری بیشتری در وظایف شغلی بروز دهند.

کلیدواژه‌ها: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، مدیریت ورزشی

Email: masoud.ace.freydoni@gmail.com

Email: hasadi66@yahoo.com

Email: jalali@ut.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه مازندران*

۲. استاد دانشگاه تهران

۳. دانشیار دانشگاه تهران

مقدمه

برای این‌که نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و ارزش‌آفرینی گردد، لازم است شرایطی برای آنان فراهم شود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان بپردازند و در راستای اهداف سازمان، حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به‌کار گیرند و درگیر در کار شوند. سازمان‌های امروزی بیش‌تر به‌دنبال راه‌هایی می‌گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح در پی درگیر کردن بیش‌تر کارکنانشان در کار می‌باشند (ولبورن^۱، ۲۰۰۷: ۴۵). در واقع، آن‌ها به کارکنانی نیازمند هستند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشند و فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به‌کار و فعالیت بپردازند، کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف، مشغول به‌کار شوند (بوزینولس^۲، ۲۰۰۴: ۶۹).

درگیری شغلی از مفاهیمی است که اخیراً وارد مباحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نمی‌گذرد. کارکنان درگیر در کار، معمولاً پر انرژی و فعال‌اند، به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی‌شان بر این است که کارشان را به‌طور اثربخشی به انجام برسانند (ملو^۳، ۲۰۰۸: ۲۰۶). در تعریف درگیری شغلی آمده است که "Job Involvement" درجه‌ای است که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند (مادارک^۴، ۲۰۰۴: ۴۹۰). اسپوفیل^۵ و همکاران (۲۰۰۲: ۷۱)، نیز درگیر شدن در کار را حالت مثبت ذهنی برای برآوردن و اتمام کار بیان کرده‌اند و آن را دارای سه بعد (شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار، غرق شدن در کار) می‌دانند. لیتل^۶ معتقد است که افراد درگیر در کار معمولاً دارای ۴ نوع انرژی متمایز می‌باشند: انرژی فیزیکی، انرژی شناختی، انرژی عاطفی و انرژی خلاق. انرژی فیزیکی احساسی از توان و ظرفیت جسمانی است. افراد دارای این نوع انرژی احساس می‌کنند توانایی و قدرت لازم برای انجام کارهای سنگین را داشته و معمولاً در اجرای کارهای سخت و پیچیده پرتحرک و دقیق عمل می‌کنند. اگرچه انرژی فیزیکی متکی بر فرایندهای بیوشیمیایی و سوخت‌وساز در بدن می‌باشد، اما به‌شدت تحت تأثیر حالات شناختی و عاطفی است. انرژی شناختی به ظرفیت فرد در تمرکز قوای فکری‌اش اشاره دارد. افراد دارای این نوع انرژی قدرت و توانایی تمرکز بر حل مسائل و درک مفاهیم پیچیده‌ای همچون محاسبات ریاضی را دارا می‌باشند. انرژی عاطفی به ظرفیت و توان افراد در واکنش احساسی مناسب نسبت به افراد و موقعیت‌های مختلف اشاره دارد و انرژی خلاق ظرفیت ایجاد ایده‌ای نو، راه‌اندازی یک کار جدید و انجام یک کار به‌صورت هنرمندانه می‌باشد (لیتل^۷، ۲۰۰۶: ۱۰۲). پژوهش‌ها نشانگر آن است که درگیر شدن کارمندان تحت تأثیر عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی می‌باشد (ملو^۸ و همکاران، ۲۰۰۸:) و از جمله مهم‌ترین عوامل سازمانی که ممکن است درگیر شدن در کار را تحت تأثیر قرار دهد، میزان ادراک از انصاف و عدالت در محیط کاری است (ساکس^۹، ۲۰۰۶: ۶۰۰).

عدالت سازمانی به ادراک کارکنان، از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (فاکس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۹۱) و نمودی از ادراک کارکنان در مورد برخوردهای منصفانه در کار است (کروپانزو^{۱۱}، ۲۰۰۱:)؛ بدین معنی که آن‌ها نسبت به برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع، مثل سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی)، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده است (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای)

1. Velborn

2. Bozionelos.

3. Mello

4. Mudark

5. Schaufeli

6. Little

7. Little

8. Mello

9. Saks

10. Fox

11. Cropanzano

حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند (کولکوویت^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۸۳). به اعتقاد گرین، درک عدالت در سازمان یک اصل و الزام اساسی برای اثربخشی و کارکرد مؤثر سازمان‌ها، درگیری شغلی و همچنین رضایت شغلی افراد (لمبرت^۲، ۲۰۰۳: ۱۵۵) در سازمان است. عبدالله^۳ (۲۰۱۲: ۷۱) در پژوهشی با عنوان ادراک از عدالت سازمانی و نگرش مربوط مربوط به کار، نشان داد که بین ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر این نکته تأکید کرد که عدالت توزیعی به نسبت عدالت رویه‌ای پیش‌بین قوی‌تری برای متغیر رضایت شغلی است. در مطالعه‌ای دیگر زیاد لطفی^۴ و همکاران (۲۰۱۳: ۱۳۱) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نشان دادند که عدالت مرادده‌ای بهترین پیش‌بینی -کننده رضایت شغلی معلمان می‌باشد. ظریفی و همکاران (۱۳۹۱: ۱۵۷) در پژوهشی با عنوان ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران نشان دادند که در ادراک عدالت سازمانی با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در ادراک عدالت سازمانی در سطوح تحصیلی تفاوت معناداری مشاهده کردند و آنالیز رگرسیون چند متغیره نشان داد که عدالت توزیعی واجد شرایط پیش‌بینی درگیری شغلی است. محرم زاده و همکاران (۱۳۹۱: ۵) در پژوهشی با عنوان ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و نیز بین عدالت سازمانی و فضایل شهروندی رابطه مشاهده کردند. همچنین، نشان دادند که از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مرادده‌ای می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کند. در مطالعه صورت گرفته توسط پور سلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۲: ۱۳۹) این نتیجه حاصل شد که همبستگی مثبت و معناداری بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی، ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و ادراک از عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در سازمان تربیت‌بدنی ایران وجود دارد. همچنین تأکید کردند که متغیر پیش‌بین (عدالت سازمانی) به‌طور مستقیم نمی‌تواند تعهد سازمانی را تبیین کند، اما از طریق تحلیل مسیر، متغیرهای پیشین رضایت شغلی و عدالت سازمانی به‌طور معناداری متغیر ملاک (تعهد سازمانی) را تبیین کردند و پیش‌بین معناداری برای تعهد سازمانی بودند.

کان اولین کسی بود که در زمینه درگیر شدن در یک نقش کاری به تحقیق پرداخت. او در پژوهشی باهدف بررسی شرایط کاری، که در آن کارکنان، درگیر یا غیر درگیر هستند، به این نتیجه رسید که پرمعنا بودن کار، امنیت و دسترسی روانی سه پیش‌نیاز درگیری شغلی می‌باشد (کان^۵، ۱۹۹۰: ۶۹۲). در همین راستا کوینانژ^۶ (۲۰۰۶: ۲۹۹) در پژوهشی با عنوان شناسایی پیش‌بینی‌کننده‌ها و نتایج بالقوه در درگیری شغلی، به این نتیجه رسید که کنترل، پاداش، قدردانی و تطابق ارزش‌های فرد با سازمان درگیری شغلی را پیش‌بینی کرده درحالی‌که ویژگی‌های فردی (مثل، سن، تحصیلات، جنسیت) رابطه خاصی با درگیری نداشتند. همچنین درگیری توانست، رضایت شغلی، تمایل به ترک سازمان و بهزیستی روانی را پیش‌بینی کند. مگان^۷ و همکاران (۲۰۱۳: ۵۲۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری صحیح و زمینه‌های زندگی کاری بر روی درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که بین شش زمینه از زمینه‌های زندگی کاری و رهبری صحیح با درگیری شغلی ارتباط وجود دارد. همچنین رهبری صحیح و زمینه‌های زندگی کاری توانستند ۳۳ درصد واریانس مربوط به درگیری شغلی را تبیین کنند. یانگ^۸ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین جاه‌طلبی (حرس و طمع) و درگیری شغلی به این نتیجه دست‌یافت که حرص و طمع و جاه‌طلبی در بین کارکنان پیش‌بین مناسبی برای درگیری شغلی می‌باشد.

1. Colquitt
2. Lambert
3. Abdallah
4. Lotfi
5. Khan
6. koununch
7. Megan
8. Yang

ادوینا و اگوستین^۱ (۲۰۱۳: ۶۶۱) در مطالعه خود با عنوان درگیری کارکنان و اثربخشی سازمانی باهدف بررسی این‌که تا چه حد درگیری کارکنان اثربخشی سازمانی را تحت تأثیر می‌دهد و بررسی اینکه سودآوری و بهره‌وری تا چه حد تحت تأثیر درگیری کارکنان قرار دارد، به این نتیجه رسیدند که درگیری کارکنان با اثربخشی در ارتباط بوده و آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین، نشان دادند که بین سودآوری و درگیری کارکنان ارتباط وجود دارد. خالد^۲ و همکاران (۲۰۱۴: ۱۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین درگیری شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری در سازمان ارتباط وجود دارد به طوری که نتایج تحقیق آن‌ها به‌وضوح نشان می‌دهد که سازمان‌ها با درگیری شغلی بالا دارای کارمندان متعهدتری هستند. همچنین، سازمان‌ها با درگیری شغلی کم، کارکنان کم تعهدتری داشتند.

درگیری شغلی یک متغیر مهم سازمانی جهت به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است و به‌طور کلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارکنان و افزایش بهره‌وری مطرح می‌شود و از دید فردی نیز کلیدی برای افزایش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار می‌باشد (کورتیس^۳ و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۴۹). بر اساس اساس بیشتر تحقیقات به نظر می‌رسد که درگیری شغلی یکی از عوامل تعیین‌کننده پیامدهای شغلی، نظیر رضایت، تعهد سازمانی و افزایش عملکرد سازمانی است. وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی ورزش کشور، به‌منظور پیشبرد استراتژی سازمانی، به کارکنانی نیازمند است که بتوانند درگیری شغلی مناسبی داشته باشند و انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه و شناخت متغیرهایی که بر درگیری شغلی کارکنان تأثیرگذار باشند، ضروری به نظر می‌رسد. از این‌رو، با توجه به آن‌چه گفته شد، هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ادراک از عدالت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود. همچنین این سؤال در ذهن محقق مطرح بود، که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن تا چه اندازه قادر به تأثیرگذاری و پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان هستند؟

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی و ازلحاظ ماهیت، کاربردی بود که داده‌های آن به شکل میدانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۷۵۰ نفر بود که حجم نمونه آماری با برآوردی از جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان و کرجسی به تعداد ۲۵۴ نفر به‌صورت تصادفی ساده، انتخاب گردید و در نهایت ۲۴۴ پرسشنامه موردبررسی قرار گرفت.

ابزار تحقیق

ابزار اندازه‌گیری متغیر عدالت سازمانی، شامل پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای (نیهوف و مورمن^۴، ۱۹۹۳) بود که دربرگیرنده مؤلفه‌های عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بود که هرکدام از ابعاد، با سؤالی مشخص شده‌اند. از طرفی این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم و نمره‌گذاری شده بود. همچنین، ابزار اندازه‌گیری متغیر درگیری شغلی پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای ساخته سالانوا^۵ و همکاران (۲۰۰۲) بوده است که شامل مؤلفه‌های شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار و غرق شدن در کار بود.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

برای سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفته شده، که روایی محتوا توسط جمعی از صاحب‌نظران دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه نیز با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و از طریق تکنیک

1. Edvina & Agostin
2. Khalid
3. Cortis
4. Neyhof & Mormen
5. Salanowa

تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. نتایج اعتبار سازه با استفاده از تحلیل عاملی و شاخص‌های برازش تحلیل عاملی نشان‌دهنده روایی (سازه) مناسب ابزار تحقیق بود.

برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه مقدماتی ابتدا پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد و در مرحله بعد و به فاصله ۱۵ روز، بار دیگر پرسشنامه‌ها در اختیار همان پاسخگویان قرار گرفت و ضریب باز آزمایی آن‌ها برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۱ و پرسشنامه درگیری شغلی ۰/۸۴ به دست آمد. همچنین، برای محاسبه پایایی درونی از آلفای کرون باخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است. لذا با توجه به این که مقدار آلفاها از ۰/۷۰ درصد بیشتر بود، به پایا بودن پرسشنامه‌ها می‌توان اتکا کرد.

جدول ۱: ضرایب پایایی درونی پرسشنامه‌ها

متغیر	ابعاد	آلفای کرون باخ
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۸۱
	عدالت رویه‌ای	۰/۷۹
	عدالت تعاملی	۰/۸۲
درگیری شغلی	شور و حرارت در کار	۰/۷۹
	وقف شدن در کار	۰/۸۳
	غرق شدن در کار	۰/۸۱

روش تجزیه و تحلیلی داده‌ها

تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی بود. روش توصیفی شامل میانگین‌ها و انحراف معیارها بود. روش آماری استنباطی شامل آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی طبیعی یا غیرطبیعی بودن داده‌ها، آزمون همبستگی پیرسون به منظور شناخت رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با درگیری شغلی و استفاده از روش رگرسیون به منظور تعیین سهم و نقش هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس متغیر ملاک استفاده شد. همچنین به منظور بررسی رابطه علت و معلولی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل از نرم‌افزار Lisrel در قالب مدل ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و درگیری شغلی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان را نشان می‌دهد.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها/ مؤلفه‌ها	M	SD
عدالت سازمانی	۳/۳۰	۰/۷۷
عدالت توزیعی	۳/۳۰	۰/۸۵
عدالت رویه‌ای	۳/۳۲	۰/۸۸
عدالت تعاملی	۳/۲۷	۰/۷۵
درگیری شغلی	۳/۳۳	۰/۶۴

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۲ بیش‌ترین میانگین ابعاد عدالت سازمانی مربوط به مؤلفه عدالت رویه‌ای و کم‌ترین میانگین مربوط به عدالت تعاملی بود. میانگین عدالت سازمانی ۳/۳۰ و میانگین درگیری شغلی ۳/۳۳ بود که از متوسط طیف

اندازه‌گیری (۳) بالاتر است که نشان‌دهنده بالا بودن میانگین عدالت سازمانی و درگیری شغلی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود.

در ادامه، برای بررسی عادی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است و با توجه به نتیجه این آزمون ($P > 0/05$) از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد. بنابراین، برای بررسی متغیرها از آمار پارامتریک استفاده شده است. جدول شماره ۳ ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها و مؤلفه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها/مؤلفه‌ها	ضریب پیرسون	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۰/۷۰۸	*۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۰/۶۵۰	*۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰/۶۳۷	*۰/۰۰۱
عدالت تعاملی	۰/۶۸۱	*۰/۰۰۱

* $P < 0/001$

رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر درگیری شغلی از طریق داده‌های جمع‌آوری شده، تأیید شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون، رابطه مثبت و معناداری را میان عدالت سازمانی با مقدار ($r = 0/708$ و $P < 0/001$)، عدالت توزیعی با مقدار ($r = 0/650$ و $P < 0/001$)، عدالت رویه‌ای با مقدار ($r = 0/637$ و $P < 0/001$)، عدالت تعاملی با مقدار ($r = 0/681$ و $P < 0/001$)، با درگیری شغلی نشان داده است.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی چندگانه

مدل	R	مجذور R تنظیم‌شده	مقدار F	سطح معناداری
	۰/۷۱۳	۰/۵۰۸	۸۲/۷۱	*۰/۰۰۱

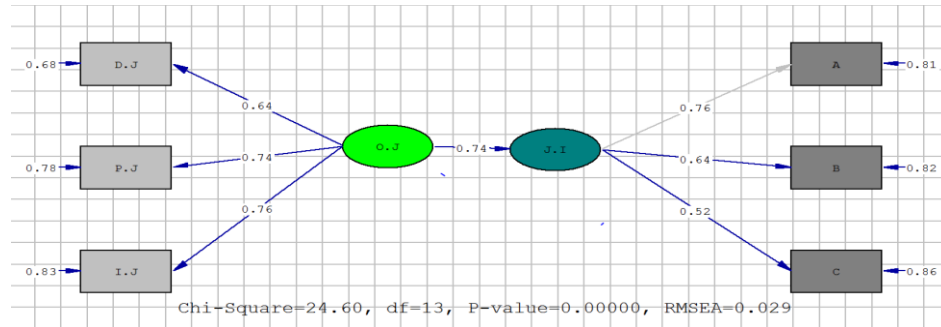
برای تعیین قدرت تأثیر و پیش‌بینی از تحلیل رگرسیون چند متغیره، بین عدالت سازمانی و درگیری شغلی استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، ضریب تعیین نشان می‌دهد ۰/۵۰۸ درصد واریانس مربوط به متغیر درگیری شغلی توسط عدالت سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۵: نتایج رگرسیون چند متغیره و برازش مدل رگرسیونی

متغیر	B	Beta	t	P
ضریب ثابت	۱/۳۱		۹/۸۶	*۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۰/۱۹	۰/۲۵۵	۳/۲۷	*۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰/۱۰	۰/۱۳۷	۱/۶۳	۰/۱۰۴
عدالت تعاملی	۰/۳۲	۰/۳۷۴	۴/۵۳	*۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۵ نتایج رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که عدالت توزیعی ($P < 0/001$ و $t = 3/27$) و عدالت تعاملی ($P < 0/001$ و $t = 4/53$) واجد شرایط برای پیش‌بینی درگیری شغلی می‌باشند. ضریب معیاری بتا نیز به‌عنوان مقیاسی از اهمیت نسبی متغیرها کاربرد دارد. از این‌رو، با مقایسه عدالت توزیعی ($\beta = 0/255$)، عدالت رویه‌ای ($\beta = 0/137$) و عدالت تعاملی ($\beta = 0/374$) می‌توان به اهمیت بیشتر مؤلفه عدالت تعاملی نسبت به دیگر مؤلفه‌های عدالت سازمانی پی برد.

در مرحله بعد رابطه علت و معلولی بین عدالت سازمانی همراه با ابعاد آن با درگیری شغلی در قالب مدل معادلات ساختاری سنجیده شده است. شکل شماره ۱ نتایج آزمون رابطه عدالت سازمانی و درگیری شغلی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد محاسبه شده رابطه میان عدالت سازمانی و درگیری شغلی را تعیین می‌کند. جدول شماره ۶ نتایج آزمون سؤالات را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل معادلات ساختاری (ضرایب استانداردشده)

جدول ۶: نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری میان متغیرهای تحقیق

t-value	ضریب استاندارد	مدل
۸/۱۱	۰/۷۴	عدالت سازمانی- درگیری شغلی
Chi-Square=24.60	df=13	P-value=0.00000
۷/۱۶	۰/۶۱	عدالت توزیعی- درگیری شغلی
۷/۹۶	۰/۷۳	عدالت رویه‌ای- درگیری شغلی
۸/۴۱	۰/۸۱	عدالت تعاملی- درگیری شغلی
Chi-Square=37.15	df=28	P-value=0.00000
		RMSEA=0.052

با توجه به این که میانگین مجذور خطاهای مدل (۰/۰۲۹) کوچک‌تر از ۰/۰۸ است و همچنین نسبت کای دو به درجه آزادی نیز کوچک‌تر از ۳ است در نتیجه مدل دارای برازش و تناسب بالایی می‌باشد و نشان‌دهنده آن است که روابط تنظیم شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری تحقیق منطقی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

عدالت سازمانی و درگیری شغلی، از جمله مفاهیمی هستند که با متغیرهای زیادی ارتباط دارند و هر سازمانی برای کاهش مشکلات خود و افزایش بهره‌وری، به تقویت این دو متغیر نیاز دارد. لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان بود.

یکی از اهداف اساسی این پژوهش، بررسی رابطه ادراک از عدالت سازمانی با درگیری شغلی بود. این هدف در قالب سؤال اول مطرح گردید. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد بین ادراک از عدالت سازمانی و درگیری شغلی با ضریب استاندارد ۰/۷۴ و عدد معناداری ۸/۱۱ ارتباط وجود دارد که با توجه به نتایج آماری، این سؤال مورد پذیرش قرار گرفت. نتیجه حاصل از این مدل به این نکته اشاره دارد که بهبود فرایندهای سازمانی در خصوص ایجاد جوی همراه با درک عدالت، باعث می‌شود کارکنان با انرژی و قدرت بیشتر و به مدت طولانی‌تری کار کنند و کارها را با وجود سختی‌ها با پشتکار به سرانجام برسانند که گذشت زمان و همه مسائل جانبی دیگر غیر از موقعیت فعلی کار خود را فراموش نموده و با دلگرمی و احساسی از شادی و لذت، به‌طور هدفمند و معنادار، کار کنند. در واقع، عدالت در سازمان یک موتور انگیزشی برای افراد محسوب می‌گردد و نیاز است که مدیران در تمامی جهات و موقعیت‌های سازمانی عدالت را در نظر داشته باشند

و از سوگیری‌های بی‌مورد که موجب دل‌سردی و کاهش انرژی در افراد خواهد شد، بپرهیزند. یافته‌های حاضر با بخشی از نتایج پژوهش‌های سیدرا^۱ (۲۰۱۵)، پیالی^۲ (۲۰۱۴)، عبدالله^۳ (۲۰۱۲)، مگان^۳ و همکاران (۲۰۱۳)، همسو می‌باشد. در پژوهش صورت گرفته توسط زیاد لطفی^۴ (۲۰۱۳) این نتیجه حاصل شد که بین ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پیالی نیز در پژوهش خود نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی موجب افزایش تعهد شغلی کارکنان خواهد شد.

یکی دیگر از اهداف این پژوهش، بررسی رابطه ادراک از عدالت توزیعی و درگیری شغلی بود. این هدف در قالب سؤال دوم مطرح گردید. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد بین عدالت توزیعی و درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با ضریب استاندارد ۰/۶۱ و عدد معناداری ۷/۱۶ ارتباط وجود دارد. به این معنی که ایجاد قوانینی به‌منظور تسهیل توزیع برابر منابع در سازمان و ارتقاء شغلی بر اساس عدل و انصاف احتمالاً درگیری شغلی کارکنان را افزایش خواهد داد. نتایج به‌دست آمده در این خصوص با نتایج پژوهش کلود^۵ و همکاران (۲۰۱۳) و سیدرا (۲۰۱۵) هم‌راستا می‌باشد. سیدرا در پژوهش خود نشان داد که ادراک از عدالت توزیعی موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. با توجه به نتایج حاصل از این مدل توصیه می‌شود به‌منظور افزایش درگیری شغلی کارکنان روش‌هایی به اجرا گذاشته شود که منجر به سطوح یکسان پرداختی‌ها شود یا فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی در شرایط عادلانه قرار گیرد تا این سیاست‌ها توسط کارکنان درک شود و درنهایت شاهد درگیری شغلی و عملکرد بهتر کارکنان باشیم.

یکی دیگر از اهداف این پژوهش، بررسی رابطه ادراک از عدالت رویه‌ای و درگیری شغلی بود. این هدف در قالب سؤال سوم مطرح گردید. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد بین عدالت رویه‌ای و درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با ضریب استاندارد ۰/۷۳ و عدد معناداری ۷/۱۶ ارتباط وجود دارد. به این معنی که اگر فرایندها در خصوص توزیع پاداش‌ها و منابع در سازمان به‌صورت عادلانه درک شوند، احتمالاً به‌تبع آن درگیری شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این سؤال با نتایج تحقیق پور سلطانی (۱۳۹۰) و پور سلطان زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. پور سلطان زرنندی در پژوهش خود نشان داد که بین عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

یکی دیگر از اهداف این پژوهش، بررسی رابطه ادراک از عدالت تعاملی و درگیری شغلی بود. این هدف در قالب سؤال چهارم مطرح گردید. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد بین ادراک از عدالت تعاملی و درگیری شغلی با ضریب استاندارد ۰/۸۱ و عدد معناداری ۸/۴۱ ارتباط وجود دارد نتیجه حاصل از این مدل به این نکته اشاره دارد که اگر رفتار سرپرستان با کارکنان در فرایندها ارتباطات همراه با ادب و احترام، توجه کافی به داده‌های کارکنان و جلوگیری از تعصب شخصی، صورت بپذیرد، احتمالاً درگیری شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از این سؤال با نتایج تحقیقات عبدالله^۶ (۲۰۱۵)، اینو^۷ و همکاران (۲۰۱۳) هم‌راستا می‌باشد. همچنین، کوین^۷ (۲۰۱۴) نشان داد که نبود عدالت تعاملی موجب موجب بروز تعارضات در یک سازمان ورزشی خواهد شد به صورتی که عدم ادراک عدالت در این زمینه یک عامل حیاتی در توسعه تضاد و درک تعارض درون‌گروهی خواهد بود. عبدالله نیز نشان داد که عدالت تعاملی موجب بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی خواهد بود. با توجه به نتایج حاصل از این مدل توصیه می‌شود که مدیران و سرپرستان هنگام برخورد با زیردستان خود رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را نشان دهند تا به‌مرورزمان شاهد افزایش درگیری شغلی کارکنان در وظایف شغلی باشیم.

1. Sidra
2. Piyali
3. Megan
4. Ziad Lutfi
5. Claude
6. Abdallah
7. Aino

در رابطه با سؤال دیگر این پژوهش که به بررسی تأثیر و قدرت پیش‌بینی ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر درگیری شغلی پرداخت، یافته‌های این تحقیق نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی $0/508$ درصد از درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان را تبیین می‌کند. این یافته بدین معنی است که ادراک از عدالت سازمانی احتمالاً منجر به افزایش درگیری شغلی کارکنان خواهد شد. این یافته با نتیجه مطالعه مگان (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. مگان در خصوص تبیین واریانس مربوط به درگیری شغلی نشان داد که رهبری صحیح و زمینه‌های زندگی کاری توانایی ۳۳ درصد از تبیین واریانس را دارا هستند. در همین راستا یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند که ۳۶ درصد از واریانس مربوط به درگیری شغلی توسط متغیرهای پیش بین سلامت مذهبی و وجودی قابل تبیین است. نتایج این پژوهش در خصوص ضرایب استاندارد بتا نیز نشان‌دهنده اهمیت بیشتر عدالت تعاملی ادراک‌شده در پیش‌بینی تغییرات درگیری شغلی، نسبت به دیگر مؤلفه‌های عدالت سازمانی می‌باشد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های صورت گرفته توسط زیاد لطفی و همکاران (۲۰۱۳) و محرم زاده (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. همچنین، نتایج پژوهش عبدالله (۲۰۱۲) با این یافته مغایرت دارد. به طوری که در پژوهش عبدالله مؤلفه عدالت توزیعی نسبت به سایر مؤلفه‌ها، پیش بین قوی‌تری بود. در پژوهشی دیگر که توسط ظریفی و همکاران (۱۳۹۱) صورت گرفته است این نتیجه حاصل شد که از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، فقط مؤلفه عدالت توزیعی واجد شرایط پیش‌بینی درگیری شغلی است.

از نتایج به دست آمده از مدل ارتباط عدالت سازمانی با درگیری شغلی کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان و مقایسه با مطالعات صورت گرفته در زمینه عدالت سازمانی و درگیری شغلی این گونه استنباط می‌شود که ادراک کارکنان، از برخوردهای همراه با عدل و انصاف، احتمالاً تأثیر زیادی در افزایش درگیری شغلی آن‌ها در سازمان دارد. همچنین، با توجه به مقدار ضریب استاندارد به دست آمده از مدل رابطه عدالت سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود با حساسیت بیشتری نسبت به اثرگذاری عدالت سازمانی، شرایطی برای ایجاد این احساس فراهم شود. اجرای مدل معادلات ساختاری بین ابعاد عدالت سازمانی و درگیری شغلی نشان داد که هر یک از مؤلفه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در وزارت ورزش و جوانان احتمالاً می‌تواند بر درگیری شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. بنابراین، با توجه به تأیید این مدل، پیشنهاد می‌شود که سیاست‌هایی در سازمان اتخاذ شود تا رعایت عدالت و انصاف در رویه اجرا، فرصت مساوی برد برای همگان را فراهم آورد، به شکلی که کارکنان درک مثبتی از وجود ابعاد عدالت در سازمان پیدا کنند و به تبع آن به جبران دست‌زده و سطح درگیری شغلی خود را افزایش دهند. به مدیران و برنامه‌ریزان در وزارت ورزش و جوانان توصیه می‌شود که با شناسایی نقاط ضعف و قوت در خصوص توزیع منابع، قوانین و رویه در سازمان زمینه‌های لازم برای درک هر چه بیشتر کارکنان از عدالت سازمانی را بسترسازی کنند، تا به تبع آن کارکنان با رضایت خاطر بیشتر، چالش و جدیت بیشتر در کار حاضر شوند و بتوانند با شغل خود هویت‌یابی کنند.

منابع

- پور سلطان زرنندی، حسین. تندنویس، فریدون. نادری، مریم. (۱۳۹۲). ارتباط ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزش و رفتار حرکتی. ۳(۵)، صص: ۱۳۹-۱۵۵.
- پور سلطانی، حسین. میرزایی، فهیمه. زارعیان، حسین. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهش‌شده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. ۱(۱)، صص: ۷۰-۵۹.
- ظریفی، فریبرز و همکاران. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه علمی پژوهشی مدیریت ورزشی. ۱۵، صص: ۱۷۴-۱۵۷.
- محرم زاده و همکاران. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی. نشریه مدیریت ورزشی. ۴(۱۲)، صص: ۵-۲۱.

- یاسمی نژاد، پریسا. گل محمدیان، محسن. یوسفی، ناصر. (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیئت‌علمی.

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۸)، صص، ۱۱۰-۱۲۵.

- Abdallah, M. Elamin. (2015). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Employee Relations*. 37(1), 2 – 29.
- Abdallah, M. Elamin. (2012). Perceived organizational justice and work-related attitudes: a study of Saudi employees", *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(1), 71 – 88.
- Aino, T. Anne, L. Monika, B. Jaana, P. (2013). Organizational justice, sickness absence and employee age. *Journal of Managerial Psychology*. 28(7), 805 – 825.
- Bozionelos, nikos. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of managerial psychology*, 19, 69-81.
- Claude, G. Michel, T. & Olivier D. (2013). Exploring the black box of the contingent reward leadership-performance relationship: The role of perceived justice and emotional exhaustio. *European Journal of Work an Organizational Psychology*. 8(10), 59–77.
- Colquitt, J. A. Noe, R. A. Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 55(1), 83-109.
- Cortis, R. Cassar, V. (2005). Perception of and about women as managers: investigation job involvement, self-esteem and attitudes. *Journal of women in management review*. 20(3), 149-164.
- Cropanzano, R. & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda, In Jerald Greenberg and Russell Cropanzano, (Eds.) *advances in organizational justice standford*, California, Standford University press.
- Edwinah, A. Augustine, A. (2013). Employee involvement and organizational effectiveness. *Journal of Management Development*. 32(7), 661 – 674.
- Fox, S. Spector, P.E. & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator test for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*. 59, 291-309.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724.
- Kerwin, S. Jordan, J. Turner, B. (2014). Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement?. *Sport Management Review*. 17(4), 340-352.
- Khalid, M. Muhammad, S. (2014). Assessing the Impact of Job Involvement and Commitment on Organizational Productivity in the Arab/Gulf Countries. *Industrial Engineering Letters*. 4(5), 18-22.
- Koyuncu, M. Burke, R. J. Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.
- Lambert, Eric. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff, *Journal of Criminal Justice*. 3(2), 155-168.
- Little, P, & little, P. (2006). Employee engagement: conceptual issues *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflice*. 101-111.
- Megan, RN. Wong, RN. (2013). The influence of authentic leadership and areas of work life on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management*. 21(3), 529–540.
- Mello, C. Wildermuth, S. Paukena, P. D. (2008). Perfect match: Decoding employee engagement-part I: Engaging cultures and leaders. *Industrial and Commercial Training*, 40(4), 206-210.
- Mudrak, P.E. (2004). Job Involvement, Obsessive compulsive Personality Traits, and Workaholic Behavioral Tendencies, *Journal of Organizational Change Management*. 17, 490-508.
- Piyali, G. Alka, R. Apsha, S. (2014). Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. Gonzalez-roma, Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92.
- Sidra, Shan. Hafiz, M. Maqsood, A. (2015) Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management*. 36 (½), 70 – 85.
- Welbourne, T. (2007). Engagement: Beyond the fad and into the executive suite. *Leade to Leader*, 44, 45-51.

- Ying-Tsai Liu.(2014). Greed: The Relationship between Ambition, Entitlement and Job Involvement.http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=etd-0217114-115358.
- Ziad Lutfi, A. Aman, K. Abedalbasi, A. (2013). Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teacher Asian Social Science; 10(4), 131-138.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

فریدونی، مسعود؛ اسدی، حسن و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۴). «مدلیابی رابطه ادراک از عدالت سازمانی و درگیری شغلی در وزارت ورزش و جوانان»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۵ (۱۰)، ۸۵-۹۵.