



مقایسه عدالت توزیعی و تعاملی در ورزش دانشگاهی کشور

مهدی طالب پور^۱

تاریخ تصویب: ۹۱/۷/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۱/۱/۲۱

چکیده

ورزش دانشگاهی در واقع نقش کانون سلامتی جسمی و روانی دانشجویان و دانشگاهیان را دارد. از این رو، وجود عدالت سازمانی در جهت افزایش کیفیت این مقوله در این محیط حساس، لازم و ضروری می‌باشد.

این مطالعه، عدالت توزیعی و تعاملی را در ورزش دانشگاهی ایران به صورت مقایسه‌ای، مورد بررسی قرار داده است. عدالت توزیعی و تعاملی در ورزش دانشگاهی کشور، در سه سطح رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارات تربیت بدنی و کارشناسان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفتند. اطلاعات از ۲۱۸ نفر شامل رؤسای انجمن‌ها (۴۵ نفر)، مدیران ادارات تربیت بدنی (۵۸ نفر) و کارشناسان تربیت بدنی (۱۱۵ نفر) که در حوزه انجمن‌ها و مدیران به شکل همه‌شماری و در کارشناسان به صورت نمونه‌گیری تصادفی و به صورت میدانی جمع‌آوری گردید. ابزار تحقیق، پرسشنامه عدالت سازمانی (OJQ) است که توسط محقق در ورزش توسعه یافته و روایی آن توسط ۱۰ نفر از صاحب نظران مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفته است. ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ) آن برای عدالت توزیعی ۰/۶۳ صدم و عدالت تعاملی ۰/۶۹ صدم به دست آمد. در بخش آمار توصیفی، از میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های کروسکال والیس، یومن ویتنی و فریدمن استفاده گردید.

نتایج نشان دادند که در زمینه عدالت توزیعی، بین رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارات و کارشناسان ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P=0/001$)، اما در زمینه عدالت تعاملی بین این سه گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($P=0/180$). همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که رؤسای انجمن‌ها بیشترین گرایش و مدیران ادارات کم‌ترین گرایش را نسبت به عدالت توزیعی از خود نشان می‌دهند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی

مقدمه

عدالت سازمانی از جمله مقوله‌های بسیار نو، جدید و نوپا در علم مدیریت است که نخستین جرقه‌های مطالعات علمی در این زمینه به تئوری برابری آدامز^۱ که آن هم در گسترش نظریات انگیزشی صورت گرفته بود، برمی‌گردد. آدامز تئوری برابری خود را در قالب مبادلات اجتماعی ارائه نمود؛ به این صورت که هر مبادله دو جانبه است و در آن هر یک از طرفین کاری برای دیگری انجام می‌دهد و در مقابل انتظار دریافت چیزی را دارد. به عنوان مثال، کارکنان زمان و نیروی کار خود را صرف کارهایی که کارفرمایان دستور داده‌اند، می‌نمایند و در مقابل، کارفرمایان نیز دستمزد و سایر اشکال آن نظیر پاداش و غیره را به عنوان بخشی از حاصل سرمایه‌گذاری به کارکنان پرداخت می‌نمایند (طالب پور، ۱۳۸۷).

موضوع عدالت سازمانی غالب‌ترین موضوع در مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و نیز روانشناسی صنعتی سازمانی در دهه‌های اخیر بشمار می‌آید (کروپانزانو، برنی، بوبوسل و راب^۲، ۲۰۰۲). بیش از سی سال تحقیق روی مبحث عدالت در سازمان نشان می‌دهد که افراد به شدت نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آن پیامدها تخصیص می‌یابند و نیز رفتارهایی که با آن‌ها صورت می‌گیرد، حساسند و به طور کلی، پژوهش در این زمینه نشان داده است که در مورد اهمیت رعایت عدالت سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد افراد سازمان یک توافق کلی وجود دارد، که همه این‌ها بیانگر آن است که انصاف درک شده از تخصیص پیامدها، رویه‌ها و رفتارهای درون‌فردی، هر کدام با رفتارها و نگرش‌های سازمانی مهمی همراه می‌باشند (آمبروسه، سیرایت، اسپچمینک^۳، ۲۰۰۲).

محققان در یک مسیر، در این تحقیقات به دنبال تعیین منابع یا کانون‌های عدالت بوده‌اند؛ به این معنی که چه چیزی را یا چه کسی را کارکنان عامل بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند (چاراش و اسپکتور^۴، ۲۰۰۱). کارهای جدید در این حوزه نشان می‌دهد که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. واضح‌ترین این منابع سرپرست^۵ یا مدیر مستقیم فرد است. این سرپرست نسبت به زیردست اختیار تام دارد. او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان به عنوان یک کل است. اگر چه این منبع نامحسوس‌تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (کروپانزانو، برنی، بوبوسل و راب^۲، ۲۰۰۲).

از طرفی، درک انصاف در کار، ارتباط بین بارکار و فشارکاری را تعدیل می‌نماید؛ یعنی، بارکاری زیاد با فشار زیاد مرتبط می‌باشد، اما هنگامی که در این شرایط انصاف درک گردد، علی‌رغم بارکاری زیاد، فشارکاری کاهش می‌یابند. در مجموع، انصاف واسطه و میانجی ارتباط بین تعارض نقش و رفاه مربوط به کار شده است، که این یافته‌ها همگی بر اثر گذار بودن محیط کار دلالت می‌نمایند (فوجیشیرو^۶، ۲۰۰۵).

هرچه ادراکات کارکنان از عدالت سازمانی و اصول عمده آن در سازمانشان بیشتر باشد، متعاقباً اعتماد آن‌ها به سازمان و مدیران آن‌ها بیشتر می‌گردد و در نتیجه، عکس‌العمل‌های مثبت‌تری نسبت به تغییرات در سازمان نشان می‌دهند و بالعکس، اگر درک مثبتی از عدالت در محیط سازمان نداشته باشند، متعاقباً اعتماد آن‌ها به سازمان و مدیران آن‌ها کمتر می‌شود و در

1. Adams

2. Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E

3. Ambrose, M.L., Seabright, M.A. and Schminke, M

4. Cohen - Charash, Y, & Spector, P. E

5. Supervisor

6. Fujishiro

نتیجه، ممکن است عکس‌العمل‌های مثبتی از خودشان نسبت به تغییرات نشان ندهند و حتی در برابر تغییرات مقاومت نمایند (ساندرس و تروندهیل^۱، ۲۰۰۳).

عدالت سازمانی دارای سه بعد یا رویکرد اساسی می‌باشد که عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، اما این مقاله تنها بر روی عدالت توزیعی و تعاملی در ورزش دانشگاهی کشور متمرکز گردیده است. تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌ها بر روی عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تمرکز دارند که این، ارتباط مثبتی با شناخت سازمانی دارد، اما سرپرستان بر روی عدالت تعاملی تمرکز دارند که این، ارتباط مثبتی با شناخت واحد کاری دارد. همچنین، شناخت سازمانی مربوط به نتایج سازمان می‌باشد (واگذار کردن هدف و رفتار فرانش^۲ در جریان سازمان) و شناخت واحد کاری مربوط به نتایج مورد توجه واحد کاری می‌باشد (رفتار فرا نقش در جریان واحد کاری). در نتیجه، شناخت سازمانی و شناخت واحد کاری به طور متفاوتی واسطه‌ای ارتباط بین عدالت مورد توجه سرپرست و عدالت مورد توجه سازمان و نیز نتایج مورد توجه واحد کاری و نتایج مورد توجه سازمان می‌باشد (اولکونن و لیبون^۳، ۲۰۰۵). از این رو، این مطالعه بر روی عدالت توزیعی به عنوان یک عامل از عدالت مورد توجه سازمان و عدالت تعاملی به عنوان عامل مورد توجه سرپرست تمرکز یافته است.

تمرکز اصلی عدالت توزیعی^۴ بر روی نتایجی است که افراد یا گروه‌ها نسبت به افراد یا گروه‌های دیگر دریافت می‌کنند؛ یعنی هدف اصلی، توزیع منابع بین افراد یا گروه‌ها می‌باشد. هرچند عدالت توزیعی تنها منبع تعارض سازمان نمی‌باشد، اما به عنوان یک منبع تعارض در سازمان هم به عنوان یک مسأله اساسی انسانی مطرح می‌باشد و نیز می‌تواند گویای این حقیقت باشد که سازمان‌ها از قواعد مختلف رقابتی در توزیع منابع استفاده می‌نمایند، و در کل، مباحث و اصول عدالت توزیعی اساس بنیاد سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند (چلادورای^۵، ۲۰۰۶).

عدالت توزیعی دارای سه اصل اساسی می‌باشد که عبارتند از: **اصل انصاف**: که در این اصل، بیشتر بیان می‌گردد که منابع و پاداش‌ها باید بر اساس مشارکت‌های افراد و یا واحدها توزیع شوند. **اصل مساوات**: در این اصل، بیشتر بیان می‌گردد که منابع و پاداش‌ها باید به طور مساوی بین افراد و واحدها توزیع شوند. **اصل نیاز**: سومین اصل مهم عدالت توزیعی است که به طور مختصر بیان می‌کند که منابع و پاداش‌ها باید بر اساس نیازهای افراد یا واحدها مختلف توزیع گردند و این اصل قواعد فرعی ندارد (ترونبلوم و جانسون^۶، ۱۹۸۵).

از طرفی، عدالت تعاملی بر انصاف درک شده از کیفیت تعاملات و شیوه نظرات و توضیحات مرتبط با توزیع درآمدها و رویه‌های آن‌ها اشاره دارد؛ به این معنا که افراد و گروه‌ها ممکن است درآمدها و رویه‌ها را ارزیابی کنند و در مورد عادلانه بودن و یا ناعادلانه بودن آن نظر دهند. به طور مختصر، عدالت تعاملی به میزان شفافیت و صحت توضیحات یک مدیر در ارتباط با توزیع منابع و رویه‌های مرتبط با آن اشاره دارد. در بسیاری از تحقیقات صورت گرفته، در واقع عدالت تعاملی از دو بخش عدالت میان فردی^۷ و اطلاعاتی^۸ تشکیل گردیده که عدالت میان فردی بیشتر به کیفیت تعاملات مانند احترام، توجه، صمیمیت و گرمی در برخورد و امثال آن و عدالت اطلاعاتی نیز به توضیح و تبیین تصمیمات و توجیه آن‌ها مربوط می‌شود.

1. Saunders, M. & Thornhill

2. Extra - role

3. Olkkonen, M.E. & Lipponen, J

4. Distributive justice

5. Cheladurai

6. Tornblom, K.Y., & Jonsson, D.S

7. Interpersonal

8. Informational

عدالت تعاملی در واقع در ارتباط دو سویه‌ای با عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای می‌باشد؛ به این معنی که مدیر باید در رابطه با توزیع منابع و رویه‌های توزیع منابع به افراد و واحدها (کارکنان، مشتریان و جامعه) توضیحات شفاف، منطقی و عادلانه بدهد و حتی در صورت نیاز از آن‌ها نظر و اطلاعات بخواهد. گرینبرگ و اسکات^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که از دیدگاه عدالت توزیعی، هنگامی که کارکنان آورده‌های خود را برای رسیدن به برابری تغییر می‌دهند، این گونه رفتارها می‌تواند به منزله واکنش به ادراک بی‌عدالتی در نظر گرفته شوند، در زمینه عدالت تعاملی نیز، بی‌عدالتی منجر به رفتارهای ضد بهره‌وری در سطح فردی مانند تعارض با سرپرست می‌شود (گرینبرگ و اسکات^۲، ۱۹۹۶).

از این رو، با توجه به این که اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به عنوان متولی ورزش‌های دانشگاهی و علمی کشور و نیز به عنوان یک اداره مرجع و الگو در این زمینه می‌تواند نقش اساسی در جهت توسعه بهره‌وری و اثربخشی عملکرد نیروی انسانی در بخش تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور، به ویژه در ورزش دانشگاهی داشته باشد، بنابراین رعایت و به‌کارگیری عدالت سازمانی و توسعه آن در بدنه ورزش دانشگاهی در کنار مدیریت و رهبری کارا و اثربخش می‌تواند مهم‌ترین و اساسی‌ترین راه تحقق این هدف باشد.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق با توجه به اهداف پژوهش از نوع علی مقایسه‌ای است و گردآوری اطلاعات به صورت میدانی و از نظر استفاده از نتایج، کاربردی خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه رؤسای انجمن‌های ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و کارشناسان تربیت بدنی می‌باشد.

بر این اساس، نمونه آماری، شامل ۴۵ نفر رؤسای انجمن‌های ورزشی، ۵۸ نفر مدیران ادارات تربیت بدنی و ۱۱۵ نفر کارشناس تربیت بدنی می‌شود. روش نمونه‌گیری در هر دو حوزه رؤسای انجمن‌ها و مدیران ادارات تربیت بدنی از نوع انتخابی (سرشماری) و در حوزه کارشناسان تربیت بدنی به صورت تصادفی با تخصیص متناسب می‌باشد.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از سه پرسشنامه عدالت توزیعی و تعاملی استفاده شده است که این پرسشنامه‌ها با استفاده از نمونه پرسشنامه توسط چلادورای (۱۹۹۴)، توسط محقق در سه حوزه جامعه آماری مورد نظر، توسعه یافت. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ) آن برای عدالت توزیعی ۶۳ صدم و عدالت تعاملی ۶۹ صدم می‌باشد. در نهایت، برای استخراج نتایج پژوهش در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های کروسکال والیس، یومن ویتنی و فریدمن استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

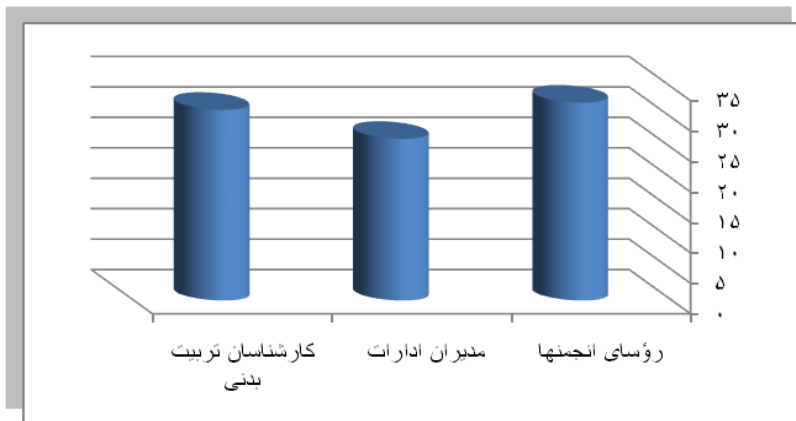
در این قسمت، هر یک از فرضیات تحقیق به طور مجزا مورد بررسی قرار گرفته و سطح معنی‌داری برای همه روش‌های آماری در سطح ($P < 0/05$) در نظر گرفته شده است و نیز موارد معنی‌دار با * مشخص گردیده است.

¹. Greenberg & Scott

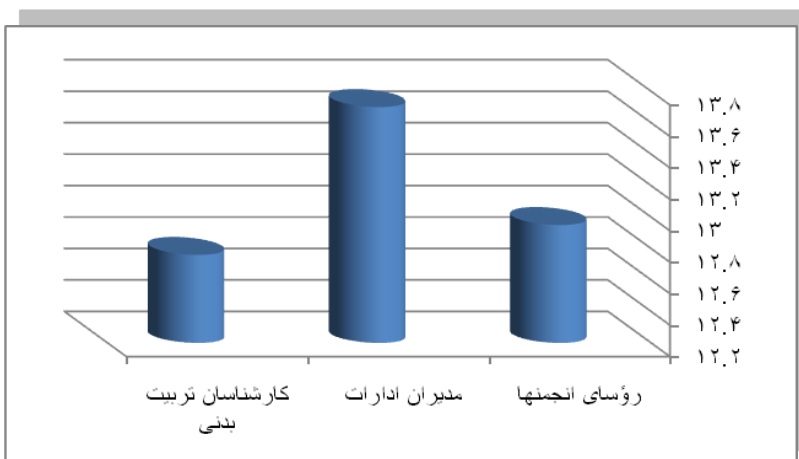
². Greenberg, J., & Scott, K. S

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به تفکیک گروه‌های سه‌گانه

متغیرهای مورد بررسی	نمونه‌های مورد بررسی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت توزیعی	رؤسای انجمن‌ها	۴۵	۳۲.۵۱۱۱	۶.۱۵۹۳۳
	مدیران ادارت	۵۸	۲۶.۵۵۱۷	۴.۹۷۴۲۲
	کارشناسان ادارت	۱۱۵	۳۱.۳۲۱۷	۷.۲۹۸۸۲
	کل	۲۱۸	۳۰.۱۲۷	۶.۱۱۴
عدالت تعاملی	رؤسای انجمن‌ها	۴۵	۱۲.۹۵۵۶	۳.۵۰۲۹۶
	مدیران ادارت	۵۸	۱۳.۷۰۶۹	۱.۹۲۸۶۲
	کارشناسان ادارت	۱۱۵	۱۲.۷۶۵۲	۲.۴۸۹۷۳
	کل	۲۱۸	۱۳.۱۴۲	۲.۶۳۹



نمودار ۱. میانگین عدالت توزیعی در نمونه‌های تحت بررسی



نمودار ۲. میانگین عدالت تعاملی در نمونه‌های تحت بررسی

در ادامه، به نتایج آزمون کروسکال والیس جهت مقایسه‌ای عدالت توزیعی در بین نمونه‌های مورد بررسی پرداخته می‌شود.

جدول ۲. آزمون کروسکال والیس جهت بررسی عدالت توزیعی در بین نمونه‌های مورد بررسی

آزمون کروسکال والیس		میانگین و انحراف معیار	گروه	شاخص‌ها متغیرها
سطح معنی‌داری	خی دو			
۰.۰۰۱	۳۸.۱۰۹	۳۲.۵۱±۶.۱۵	رؤسای انجمن‌ها	عدالت توزیعی
		۲۶.۵۵±۴.۹۷	مدیران ادارت تربیت بدنی	
		۳۱.۳۲±۷.۲۹	کارشناسان ادارت تربیت بدنی	
۰.۱۸۰	۳.۴۲۹	۱۲.۹۵±۳.۵۰	رؤسای انجمن‌ها	عدالت تعاملی
		۱۳.۷۰±۱.۹۲	مدیران ادارت تربیت بدنی	
		۱۲.۷۶±۲.۴۸	کارشناسان ادارت تربیت بدنی	

بر اساس جدول (۲)، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در زمینه عدالت توزیعی در نمونه‌های تحت بررسی (رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارت و کارشناسان ورزشی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در زمینه عدالت تعاملی در نمونه‌های تحت بررسی (رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارت و کارشناسان ورزشی) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۳. آزمون فریدمن جهت بررسی میزان تمایل رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارت و کارشناسان تربیت بدنی به اصول عدالت توزیعی

آزمون فریدمن		میانگین رتبه‌ها	انحراف استاندارد	میانگین	متغیرها	شاخص‌ها گروه
سطح معنی‌داری	خی دو					
۰/۰۰۱	۴۰/۱۵	۱/۸۵	۰/۶۵	۳/۸۴	انصاف	رؤسای انجمن‌ها
		۲/۷۳	۱/۰۰	۴/۷۹	مساوات	
		۱/۴۲	۱/۴۷	۳/۱۳	نیاز	
۰/۰۰۱	۳۸/۸۸	۱/۷۵	۱/۰۵	۲/۷۸	انصاف	مدیران ادارت
		۲/۶۶	۱/۳۳	۴/۲۵	مساوات	
		۱/۵۹	۱/۳۸	۲/۶۵	نیاز	
۰/۰۰۱	۳۵/۹۳	۲/۲۶	۰/۷۷	۳/۹۴	انصاف	کارشناسان تربیت بدنی
		۲/۱۹	۲/۸۸	۴/۲۷	مساوات	
		۱/۵۵	۱/۵۷	۳/۰۸	نیاز	

با توجه به جدول (۳)، نتایج پژوهش نشان داد که در زمینه میزان تمایل رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارت و نیز کارشناسان تربیت بدنی به اصول عدالت توزیعی (انصاف، مساوات و نیاز) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی هر سه گروه به طور معنی‌داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می‌دهند.

جدول ۴. عدالت توزیعی و تعاملی در رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

شاخص‌ها متغیرها	رشته	میانگین	انحراف معیار	آزمون یو- مان ویتنی	
				Z محاسبه شده	سطح معنی داری
عدالت توزیعی	تربیت بدنی	۳۰.۵۴۸۲	۶.۸۱۷۸۹	-۱/۱۹۴	۰/۲۳۲
	غیر تربیت بدنی	۲۷.۹۴۱۲	۷.۶۹۳۱۰		
عدالت تعاملی	تربیت بدنی	۱۳.۰۶۰۹	۲.۶۶۴۲۷	-۱/۴۷۸	۰/۱۴۰
	غیر تربیت بدنی	۱۲.۷۶۴۷	۲.۳۸۵۶۲		

همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، در زمینه عدالت توزیعی و تعاملی بین رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده در تحقیق حاضر نشان دادند که در زمینه عدالت توزیعی تفاوت معنی‌داری در نمونه‌های تحت بررسی وجود دارد. هرچند، در زمینه عدالت تعاملی تفاوت معنی‌داری در نمونه‌های تحت بررسی وجود ندارد. همچنین، در زمینه رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نیز در هر دو متغیر عدالت توزیعی و رویه‌ای در نمونه‌های تحت بررسی تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.

همچنان که گفته شد، عدالت توزیعی بر انصاف درک شده از نتایج، پیامدها و عایدات سازمانی به دست آمده اشاره دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در این تحقیق مشخص گردید در زمینه عدالت توزیعی در نمونه‌های تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، نتایج تحقیق از دو جنبه قابل ملاحظه می‌باشد: اول اینکه، یافته‌ها حاکی از آن می‌باشد که هر سه گروه، به خصوص، رؤسای انجمن‌ها و کارشناسان ورزشی درک نسبتاً مناسب‌تری از عدالت توزیعی به ویژه در مقایسه با عدالت تعاملی دارند و این نتایج بیانگر آن است که هر سه گروه در سطح نسبتاً قابل قبولی اصول انصاف، مساوات و نیاز و نیز قواعد فرعی آن را درک می‌نمایند و به کار می‌گیرند، دوم اینکه، نتایج به دست آمده حاکی از آن می‌باشند که این تفاوت معنی‌دار در بین رؤسای انجمن‌ها و مدیران ادارات و نیز مدیران ادارات و کارشناسان ایجاد شده است که این نتایج نیز می‌تواند گویای این مطلب باشد که علی‌رغم درک نسبتاً قابل قبول رؤسای انجمن‌ها و کارشناسان تربیت بدنی از عدالت توزیعی، مدیران ادارات تربیت بدنی به طور معنی‌داری درک ضعیف‌تری از عدالت توزیعی دارند، که این ممکن است مربوط به شناخت سازمانی پایین‌تر آن‌ها باشد.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در زمینه تمایل گروه‌های سه‌گانه نسبت به اصول عدالت توزیعی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، که این تفاوت حاکی از تمایل بیشتر هر سه گروه برای استفاده از اصل مساوات می‌باشد. به عبارتی، هر سه گروه به طور معنی‌داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می‌دهند. این یافته‌ها تا حدودی بیانگر این مطلب می‌باشند که وابستگی درونی شغلی بالایی در اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم وجود دارد. از این رو، مدیران حوزه ستادی اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، در جهت رسیدن به اهداف سازمان، همبستگی و انسجام گروهی را بر سودآوری محض سازمان ترجیح می‌دهند. زیرا اصل مساوات همان اصلی است که سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی، در جهت افزایش همبستگی بین اعضاء و واحدهای مختلف سازمانشان از آن استفاده می‌نمایند.

یافته‌های این تحقیق تا حدودی با یافته‌های هومز و چالادورای^۱ (۱۹۹۴)، ویکس و کرامپتون^۲ (۱۹۸۷-۱۹۹۰) و نیز ماهونی، ریمیر، بریدینگ و هومز^۳ (۲۰۰۶) همخوانی دارد؛ زیرا در یافته‌های آن‌ها که به ترتیب در اتحادیه ملی ورزش‌های دانشگاهی (NCAA)، استخرهای روباز شنا و پارک‌های محلی و نیز یک محیط ورزشی میان دانشکده‌ای و یک محیط تجاری ورزشی بود، به این نتیجه رسیدند که مساوات (مساوات رفتار) و نیاز منصفانه‌ترین روش‌های اختصاص داده شده بودند.

نتایج پژوهش حاضر در زمینه عدالت تعاملی نیز از دو جنبه قابل نتیجه‌گیری می‌باشد: اول اینکه در زمینه عدالت تعاملی در نمونه‌های تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، به عبارتی همه نمونه‌های تحت بررسی درک مشابهی از عدالت تعاملی دارند، اما از جنبه دیگر این نتایج حاکی از آن می‌باشد که همه نمونه‌های تحت بررسی درک ضعیف‌تری از عدالت تعاملی به ویژه در مقایسه با عدالت توزیعی دارند. این مطلب با توجه به مقایسه میانگین‌های به دست آمده در تحقیق حاضر در زمینه متغیرهای عدالت توزیعی و تعاملی در نمونه‌های تحت بررسی کاملاً گویا می‌باشد. از آنجایی که سطح پایین عدالت تعاملی، منجر به رفتارهای ضد بهره‌وری در سطح فردی مانند تعارض با سرپرست می‌شود، از این رو، مدیران ستادی اداره کل تربیت بدنی باید نسبت به مقوله عدالت تعاملی توجه بیشتر و جدی‌تری نمایند تا سازمانشان را از پیامدهای منفی ناشی از کاهش عدالت تعاملی دور نگه دارند.

نتایج این تحقیق در زمینه عدالت توزیعی و تعاملی در بین رشته‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی که حاکی از عدم وجود تفاوت در این زمینه بود، این‌گونه نتیجه‌گیری می‌گردد که هر دو گروه تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی درک مشابهی از عدالت توزیعی و تعاملی دارند؛ به این معنی که عدالت توزیعی و تعاملی احتمالاً ارتباط زیادی با رشته‌های مختلف ندارد و افزایش ادراک افراد در زمینه عدالت توزیعی و تعاملی، بیشتر نیاز به داشتن دانش مرتبط در این زمینه دارد. روی هم رفته، این یافته‌ها حاکی از آن می‌باشد که مدیران حوزه ستادی وزارت علوم باید توجه بیشتری به مقوله عدالت توزیعی و اصول آن و نیز عدالت تعاملی داشته باشند. این مهم می‌تواند رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی مجموعه تربیت بدنی وزارت علوم را افزایش داده و تعارض، جابه‌جایی، غیبت و ترک شغل را کاهش دهد و نیز دستیابی مؤثرتر به اهداف سازمانی را موجب گردد.

منابع

۱. طالب پور، مهدی (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
2. Adams, J. S. 1965. "Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*" (pp. 267-297). New York: Academic Press.
3. Ambrose, M.L., Seabright, M.A. and Schminke, M. 2002. "Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947-965.
4. Bos, K.V 2001. "Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior*, Vol 58, pp: 254-259.

¹. Hums & Cheladurai

². Wicks & Crompton

³. Mahony, Riemer, Breeding & Hums

5. Cheladurai. 2006. "Human Resource Management in Sport and Recreation, 4th", Human Kinetic, USA.
6. Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. 2001. "The role of justice in organizations: A met analysis". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278—321.
7. Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. 2002. "Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice". *Journal of Vocational Behavior*.
8. Eberlin, R & Tatum, B .C. 2005. "the relationship between organizational justice and decision making". 'Alliant international university. Sandiego, CA.
9. Fujishiro, K. 2005. "Fairness at work: its impacts on employee well-being". Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University.
10. Greenberg, J., & Scott, K. S. 1996. "Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process". In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: Vol. 18. An annual series of analytical essays and critical reviews.* (pp. 111–156): Greenwich, CT: JAI Press.
11. Mahony, D., Riemer., H., Breeding, J & Hums , M . 2006. "Organizational Justice in sport organizational: perceptions of college Athletic and other college students". *Journal of sport management*, 12, 104-116.
12. Olkkonen, M.E. & Lipponen, J. 2005. "Relationships between organizational justice, identiWcation with organization and work unit, and group-related outcomes". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 21, 12-19.
13. Saunders, M. & Thornhill, A. 2003. "Organizational justice, trust and the management of change an exploration". *The Emerald Research Register for this journal* 32, 114-126.
14. Tornblom, K.Y., & Jonsson, D.S. 1985. "Sub rules of the equality and contribution principles: Their perceived fairness in distribution and retribution". *Social Psychology Quarterly*, 48, 249-261.
15. Tornblom, K.Y., & Jonsson, D.S. 1987. "Distribution vs. retribution: The perceived justice of the contribution and equality principles for cooperative and competitive relationships". *Acta Sociologica*, 30, 25-52.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

طالب پور، مهدی (۱۳۹۱). «مقایسه عدالت توزیعی و تعاملی در ورزش دانشگاهی کشور» پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲ (۴)، ۲۱-۱۳.