

وَيْدِعُكُمْ الْقُرْآنَ فِي حَقِّهِ
لِيُنزِلَ فِي الْأُمَمِ
مَنْ يَشَاءُ مِنْ رَحْمَتِهِ
وَاللَّهُ عَزِيزٌ عَلِيمٌ



دانشگاه اصفهان
دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش
مدیریت ورزشی

رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه
کشور

استاد راهنما:
دکتر محمد سلطان حسینی

استادان مشاور:
دکتر مسعود نادریان جهرمی
عبدالرسول جمشیدیان

پژوهشگر:
علی صابری

اسفند ماه ۱۳۸۸

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات،
ابتکارات و نوآوری های ناشی از تحقیق
موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه
اصفهان است.



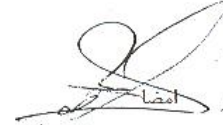

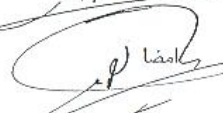

دانشگاه اصفهان

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش
مدیریت ورزشی آقای علی صابری تحت عنوان

رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور

در تاریخ ۱۳۸۸/۱۲/۲ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

- | | | | | | | |
|---|------|-----------|-----------------|-----------------------|-----|-----------------------------|
|  | امضا | استاد یار | با مرتبه‌ی علمی | دکتر محمد سلطان حسینی | نام | ۱- استاد راهنمای پایان نامه |
|  | امضا | استاد یار | با مرتبه‌ی علمی | دکتر مسعود نادریان | نام | ۲- استاد مشاور پایان نامه |
|  | امضا | مربی | با مرتبه‌ی علمی | عبدالرسول جمشیدیان | نام | ۲- استاد مشاور پایان نامه |
|  | امضا | استاد یار | با مرتبه‌ی علمی | دکتر احمد طباطبائی | نام | ۳- داور داخل گروه |
|  | امضا | استاد یار | با مرتبه‌ی علمی | دکتر قاسم رحیمی | نام | ۴- داور خارج از گروه |

امضای مدیر گروه



تذکره :

کاربره خودی دایر از زیادت بی مع و را میان می ارز - نذاساید ای آ میان دمر
سلطان و، دمر یان و و دمر یدیان را نامی اجام ان ق نده رایاری
و در و رودای ماید.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران نخبه کشوری بود.

باتوجه به اینکه به نظر می رسد در باشگاههای ورزشی ایران عدالت سازمانی می تواند باعث ایجاد رفتارهای شهروندی شود، در این پژوهش به بررسی رابطه بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تفاوت رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی ورزشکاران مورد مطالعه (سن، تحصیلات، سابقه بازی، سابقه قهرمانی، سابقه بازی در لیگ و نوع ورزش) پرداخته شد. نوع تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی از شاخه پیمایشی بوده جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه ورزشکاران نخبه تیمهای ورزشی در سطح کشور بود که از بین این افراد تعداد ۱۷۹ نفر شامل ۹۴ نفر ورزشهای اجتماعی و ۸۵ نفر ورزشهای انفرادی بعنوان نمونه آماری به صورت نمونه در دسترس انتخاب شده اند که تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی، رگرسیون آزمون t) انجام شد و جهت پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی انجام پذیرفت که ضریب پایایی بدست آمده برای عدالت سازمانی ۰/۸۹٪ و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۸۳٪ بود و جهت روایی پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت ورزشی استفاده گردید. نتایج حاصل از پرسشنامه ها عدالت سازمانی و رفتار شهروندی توسط **spss** تجزیه و تحلیل شد و نتایج زیر بدست آمد:

نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($r = P \leq 0/001$). با انجام آزمون فرضیات جزئی نیز معلوم شد که بین عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود داشت ($r = P \leq 0/03$). نتایج رابطه معناداری را بین عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی نشان نداد ($r = 0/60$). و همچنین بین عدالت رویه ای رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت ($r = P \leq 0/08$). در انتها با انجام آنالیز واریانس مشخص شد بین ویژگیهای دموگرافیک (شامل سن، تحصیلات، سابقه ورزشی و سابقه بازی در لیگ برتر) ورزشکاران و رفتار شهروندی سازمانی، بین رفتار شهروندی سازمانی بر حسب سن تفاوت معناداری وجود داشت ($r = P \leq 0/04$) ولی بین دیگر ویژگی های دموگرافیک با رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین با انجام همین آزمون بین عدالت سازمانی و ویژگی های دموگرافیک به نتیجه رسیدیم که بین نوع ورزش و عدالت رویه ای و تعاملی تفاوت معناداری وجود دارد ($r = P \leq 0/01$) ولی بین دیگر ویژگی ها دموگرافیک و عدالت سازمانی تفاوت معناداری وجود نداشت.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، رفتار شهروندی سازمانی

نام و نام خانوادگی: علی صابری

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

رشته و گرایش: تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی

دانشکده: تربیت بدنی و علوم ورزشی

استاد راهنما: دکتر محمد سلطان حسینی

استادان مشاور: دکتر مسعود نادریان

عبدالرسول جمشیدیان

رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور

تاریخ دفاع: ۸۸/۱۲/۰۲

هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران نخبه کشوری بود. باتوجه به اینکه به نظر می رسد در باشگاههای ورزشی ایران عدالت سازمانی می تواند باعث ایجاد رفتارهای شهروندی شود، در این پژوهش به بررسی رابطه بین ابعاد سه گانه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تفاوت رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی ورزشکاران مورد مطالعه (سن، تحصیلات، سابقه بازی، سابقه قهرمانی، سابقه بازی در لیگ و نوع ورزش) پرداخته شد. نوع تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی از شاخه پیمایشی بوده جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه ورزشکاران نخبه تیمهای ورزشی در سطح کشور بود که از بین این افراد تعداد ۱۷۹ نفر شامل ۹۴ نفر ورزشهای اجتماعی و ۸۵ نفر ورزشهای انفرادی بعنوان نمونه آماری به صورت نمونه در دسترس انتخاب شده اند که تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی، رگرسیون آزمون t) انجام شد و جهت پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی انجام پذیرفت که ضریب پایایی بدست آمده برای عدالت سازمانی ۰.۸۹٪ و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰.۸۳٪ بود و جهت روایی پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت ورزشی استفاده گردید. نتایج حاصل از پرسشنامه ها عدالت سازمانی و رفتار شهروندی توسط *spss* تجزیه و تحلیل شد و نتایج زیر بدست آمد:

نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($r = P \leq 0/001$). با انجام آزمون فرضیات جزئی نیز معلوم شد که بین عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود داشت ($r = P \leq 0/03$). نتایج رابطه معناداری را بین عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی نشان نداد ($r = P \leq 0/60$). و همچنین بین عدالت رویه ای رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت ($r = P \leq 0/08$). در انتها با انجام آنالیز واریانس مشخص شد بین ویژگیهای دموگرافیک (شامل سن، تحصیلات، سابقه ورزشی و سابقه بازی در لیگ برتر) ورزشکاران و رفتار شهروندی سازمانی، بین رفتار شهروندی سازمانی بر حسب سن تفاوت معناداری وجود داشت ($r = P \leq 0/04$) ولی بین دیگر ویژگی های دموگرافیک با رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین با انجام همین آزمون بین عدالت سازمانی و ویژگی های دموگرافیک به نتیجه رسیدیم که بین نوع ورزش و عدالت رویه ای و تعاملی تفاوت معناداری وجود دارد ($r = P \leq 0/01$) ولی بین دیگر ویژگی ها دموگرافیک و عدالت سازمانی تفاوت معناداری وجود نداشت.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، رفتار شهروندی سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۱-۱	مقدمه
۳-۱	بیان مسئله
۴-۱	اهداف تحقیق
۵-۱	فرضیات تحقیق
۵-۱	اهمیت موضوع
۷-۱	تعاریف نظری واژه ها
۸-۱	تعاریف عملیاتی واژه ها
	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۹-۲	مقدمه
۹-۲	تاریخچه عدالت سازمانی
۱۱-۲	عدالت سازمانی
۱۱-۲-۳	انواع مختلف عدالت
۱۲-۲-۳-۱	عدالت توزیعی
۱۴-۲-۳-۱	عدالت رویه ای
۱۵-۲-۳-۱-۲	تعریف و شاخص های عدالت رویه ای
۱۶-۲-۳-۱-۲	علل (عوامل شکل دهنده) عدالت رویه ای
۱۶-۲-۳-۱-۲	نتایج عدالت رویه ای
۱۷-۲-۳-۱	عدالت تعاملی
۱۸-۲	مطالعه عدالت سازمانی
۱۸-۲-۴	تاثیر عمده عدالت
۱۸-۲-۴	اهمیت عدالت
۱۹-۲-۴	تعاملات میان انواع عدالت
۲۰-۲-۴-۳	نفع شخصی اقتصادی
	عنوان
۲۰-۲-۴-۳	الگوی ارزش گروهی
۲۰-۲-۴-۳	الگوی کنترل

۲۱	۴-۳-۴-۲- نظریه تبادل اجتماعی
۲۱	۵-۳-۴-۲- عدالت به عنوان یک وظیفه اخلاقی
۲۲	۵-۲- رفتار شهروندی سازمانی
۲۲	۱-۵-۲- مقدمه ای بر رفتار شهروندی سازمانی
۲۴	۲-۵-۲- تاریخچه رفتار شهروندی سازمانی
۲۵	۳-۵-۲- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۳۲	۴-۵-۲- اساس و چارچوب ساختار رفتار شهروندی سازمانی
۳۳	۵-۵-۲- چارچوب های مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی
۳۴	۶-۵-۲- رفتار شهروندی سازمانی در محل کار
۳۵	۷-۵-۲- چگونه رفتار شهروندی سازمانی به کارایی سازمان کمک می کند
۳۶	۸-۵-۲- پیشایندهای رفتار شهرونی سازمانی
۳۶	۱-۸-۵-۲- تاثیر رهبر و محیط های کار و رفتار های شهروندی سازمانی
۳۶	۲-۸-۵-۲- سازگار نظری برای توضیح عوامل تعیین کننده رفتار شهروندی سازمانی
۳۷	۹-۵-۲- تاثیر ویژگی های کاری بر رفتار شهروندی سازمانی
۳۸	۱۰-۵-۲- تاثیر ویژگی های گروه بر ویژگی های رفتارشهرودندی سازمانی
۳۹	۱۱-۵-۲- تاثیر ویژگی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی
۴۰	۱۲-۵-۲- تعریف رفتار های ضد شهروندی
۴۰	۶-۲- پیشینه تحقیق
۴۵	۷-۲- خلاصه

فصل سوم: روش تحقیق

۱-۳- مقدمه

.....

۴۶

۲-۳- روش تحقیق

.....

۴۶

۳-۳- جامعه آماری

.....

۴۷

۳-۴ روش نمونه گیری و حجم نمونه

۴۷

عنوان

صفحه

۳-۵ نحوه اندازه گیری متغیر ها

۴۸

۳-۶ پایایی و روایی پرسش نامه

۴۹

۳-۶-۱ قابلیت اعتماد ۴۹

۳-۶-۲ روایی پرسش نامه ۵۰

۳-۷ روش تجزیه و تحلیل داده ها ۵۰

۳-۷-۱ آزمون فرض آماری ضریب همبستگی پیرسون ۵۱

۳-۷-۲ تحلیل واریانس یک طرفه ۵۲

۳-۷-۳ آزمون میانگین با نمونه های مستقل ۵۲

فصل چهارم: تجزیه تحلیل داده ها

۴-۱ مقدمه ۵۳

۴-۲ تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها ۵۳

۴-۲-۱ رده سنی ۵۴

۴-۲-۲ تحصیلات ۵۴

۴-۲-۳ سابقه قهرمانی ورزشکاران مورد مطالعه ۵۵

۴-۲-۴ سابقه بازی ورزشکاران مورد مطالعه ۵۶

۴-۲-۵ سابقه بازی ورزشکاران مورد مطالعه در لیگ ۵۶

۴-۲-۶ سابقه بازی ورزشکاران بر اساس نوع ورزش ۵۷

۴-۲-۷ نتایج توصیفی پرسشنامه ۵۸

آزمون فرضیات

۴-۳-۱ آزمون فرضیه اول پژوهش ۶۲

۴-۳-۲ آزمون فرضیه دوم پژوهش ۶۲

۶۳ آزمون فرضیه سوم پژوهش
۶۴ آزمون فرضیه چهارم پژوهش
۶۹ آزمون فرضیه پنجم پژوهش
۶۹ آزمون فرضیه ششم پژوهش

صفحه

عنوان

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۸ ۱-۵ مقدمه
۷۸ ۲-۵ بررسی نتایج آماری تحقیق
۷۸ ۱-۲-۵ نتایج بدست آمده از آمار توصیفی
۷۸ ۲-۲-۵ نتایج بدست آمده از آمار استنباطی
۷۹ ۱-۲-۲-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضیه اول
۷۹ ۲-۲-۲-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضی دوم
۸۰ ۳-۲-۲-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضی سوم
۸۰ ۴-۲-۲-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضی چهارم
۸۱ ۵-۲-۲-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضی پنجم
۸۱ ۶-۲-۲-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضی ششم
۸۱ ۳-۵ نتیجه گیری کلی و پیشنهاد باشگاه های ورزشی
۸۲ ۴-۵ پیشنهاد هایی برای پژوهش های آتی
۸۳ ۵-۵ موانع و محدودیت های تحقیق

پیوست ها

۸۴ پیوست شماره ۱
۸۵ پیوست شماره ۲
۸۶ منابع و ماخذ

فهرست جدول ها

صفحه

عنوان

۴۸ جدول (۱-۳) تفکیک نمونه آماری بر اساس رشته های تیمی انفرادی
۴۸ جدول (۲-۳) توزیع سوال های پرسش نامه عدالت سازمانی بر حسب ابعاد
۵۸ جدول (۸-۴) نتایج توصیفی پاسخ دهندگان به عدالت رویه ای
۶۰ جدول (۹-۴) نتایج توصیفی پاسخ دهندگان به عدالت توزیعی
۶۰ جدول (۱۰-۴) نتایج توصیفی پاسخ دهندگان به عدالت تعاملی

جدول (۴-۱۱) نتایج توصیفی پاسخ دهندگان به عدالت رفتار شهروندی سازمانی	۶۱
جدول (۴-۱۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی	۶۲
جدول (۴-۱۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه عدالت رویه ای با رفتار شهروندی	۶۲
جدول (۴-۱۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه عدالت توزیعی با رفتار شهروندی	۶۳
جدول (۴-۱۵) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه عدالت تعاملی با رفتار شهروندی	۶۳
جدول (۴-۱۶) نتایج ضریب رگرسیون انواع عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی	۶۳
جدول (۴-۱۷) مقادیر میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه کشور بر اساس سن	۶۴
جدول (۴-۱۸) نتایج آزمون F میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سن	۶۴
جدول (۴-۱۹) مقادیر میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس تحصیلات	۶۵
جدول (۴-۲۰) نتایج آزمون F میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس تحصیلات	۶۵
جدول (۴-۲۱) مقادیر میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سابقه بازی در لیگ	۶۶
جدول (۴-۲۲) نتایج آزمون F میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سابقه بازی در لیگ	۶۶
عنوان	
صفحه	
جدول (۴-۲۳) مقادیر میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سابقه بازی	۶۷
جدول (۴-۲۴) نتایج آزمون F میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سابقه بازی	۶۷
جدول (۴-۲۵) مقادیر میانگین و انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سابقه قهرمانی	۶۸
جدول (۴-۲۶) نتایج آزمون F میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس سابقه قهرمانی	۶۸
جدول (۴-۲۷) نتایج آزمون t مستقل مقایسه میانگین رفتار شهروندی سازمانی ورزشکاران نخبه لیگ بر اساس ورزش تیمی و انفرادی	۶۹
جدول (۴-۲۸) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها بر اساس سن	۶۹

جدول (۴-۲۹) نتایج مقابسه میانگین نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سن	۶۹
جدول (۴-۳۰) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سن	۷۰
جدول (۴-۳۱) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها بر اساس تحصیلات	۷۰
جدول (۴-۳۲) نتایج مقابسه میانگین نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس تحصیلات	۷۱
جدول (۴-۳۳) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس تحصیلات	۷۱
جدول (۴-۳۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها بر اساس سابقه بازی در لیگ	۷۲
جدول (۴-۳۵) نتایج مقابسه میانگین نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه بازی در لیگ	۷۲
جدول (۴-۳۶) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه بازی در لیگ	۷۲
جدول (۴-۳۷) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها بر اساس سابقه بازی	۷۳
عنوان	صفحه
جدول (۴-۳۸) نتایج مقابسه میانگین نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه بازی	۷۴
جدول (۴-۳۹) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه بازی	۷۴
جدول (۴-۴۰) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها بر اساس سابقه قهرمانی	۷۴
جدول (۴-۴۱) نتایج مقابسه میانگین نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه قهرمانی	۷۵
جدول (۴-۴۲) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه قهرمانی	۷۵
جدول (۴-۴۳) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها بر اساس نوع ورزش	۷۶
جدول (۴-۴۴) نتایج مقابسه میانگین نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس نوع ورزش	۷۶
جدول (۴-۴۵) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات ورزشکاران نخبه لیگ در خصوص عدالت سازمانی بر اساس نوع ورزش	۷۷

جدول (۵-۱) نتایج آزمون فرضیات ۷۹

جدول (۵-۲) نتایج آزمون فرضیات ۸۰

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۵۴.....	شکل (۴-۱) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سن
۵۴.....	شکل (۴-۲) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات
۵۵.....	شکل (۴-۳) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات
۵۵.....	شکل (۴-۴) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه قهرمانی
۵۶.....	شکل (۴-۵) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه بازی
۵۶.....	شکل (۴-۶) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه بازی در لیگ
۵۷.....	شکل (۴-۷) توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب نوع رشته ورزشی

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

مفهوم عدالت از سالیان دراز در میان جوامع بشری و انسانها، چه به صورت ناخودآگاه در ذهن و چه به صورت مشاهده در رفتار مطرح بوده است. یکی از با ثبات ترین نتایج مطرح شده در پیشینه تحقیقات معطوف به عدالت این واقعیت است که انسانها واکنش مثبت و مساعد بیشتری نسبت به روشها و رویه‌هایی دارند که معتقدند عدالت در آن رعایت شده است (کراپانزانو و آمبروزی^۱ ۲۰۰۱). نظریه و تحقیق (لایپون، الکانن و مایری^۲، ۲۰۰۴) چنین بیان می‌کنند که عوامل متعددی ادراک انسانها را از پدیده عدالت تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال نظریه پردازان (کوهن، کارش و اسپکتور^۳، ۲۰۰۱) معتقدند هنگامی که روشها و رویه‌های مورد استفاده در درون یک سازمان از رهنمودهای ساختاری معین نظیر تصمیم‌گیری بر پایه ملاکی ثابت و بدون سوگیری پیروی کند، بدون تردید از جانب افراد سازمان به سان رویه‌های آمیخته با عدالت نگریسته خواهد شد. از زمان طرح مفهوم عدالت در درون سازمان لایپون، الکانن و مایری (۲۰۰۴) ابراز می‌دارند که پس از ۲۵ سال تحقیق پیوسته اکنون به خوبی مشخص گشته است که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی عاملی بسیار حیاتی برای رفتارهای معین می‌باشد. به واسطه تأثیری که ادراک عدالت بر رضایت و عملکرد در درون

^۱-Cropanzano & Ambrose

^۲-Lipponen, allkanon & Myyry

^۳-Chohen, Charesh & Spector

سازمان دارد محققان تلاش نموده‌اند در راستای چگونگی شکل‌گیری عدالت ادراک شده دست به گمانه زنی‌هایی بزنند. به طور طبیعی در این حوزه گمانه‌هایی در باب گرایش انسانها به عدالت زده شده است، نظیر تئوری نفع شخصی که طی آن گفته می‌شود، نتایج و رویه‌های منصفانه و عادلانه به دلیل اینکه در نهایت برای افراد پیامدهای مثبت به بار می‌آورد، ارزشمند تلقی می‌شوند. بر اساس تبیینی دیگر، یعنی الگوی ارزش و احترام گروه، میزان انگیزش‌های مرتبط با هویت فردی و گروهی که در زیر چتر روش‌های منصفانه و عادلانه تخصص‌ها است زیر بنای گرایش انسان به عدالت می‌باشد.

رفتار شهروندی سازمانی نیز یکی از متغیرهای بسیار مرتبط با عدالت سازمانی می‌باشد (صدیقیان، ۱۳۸۵). با توجه به تحقیقات اولیه در روانشناسی صنعتی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی رفتاری خود خواسته و اختیاری از سوی کارکنان است که نوعاً شناسایی نشده و یا پاداش داده نمی‌شود، ولی عملکرد سازمان را ارتقا می‌بخشد (اورگان، ۱۹۸۸). با این وجود در تحقیقات اخیر اذعان شده که ممکن است رفتار شهروندی سازمانی هنگام ارزیابی عملکرد شناسایی و پاداش داده می‌شود (اورگان، ۱۹۹۷). اورگان و رایان^۵ (۱۹۹۵)، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتاری تعریف می‌کند که توسط فرد به قصد یاری رساندن به سازمان یا افراد در درون سازمان صورت می‌پذیرد.

با توجه به این که در باشگاه‌های ورزشی ما اعضای تیم که به عنوان منابع انسانی در تیم نقش کلیدی را دارا می‌باشند می‌باشند می‌توانند فراتر از وظیفه اصلی یا تعریف شده خود عملکرد داشته و با بروز رفتار شهروندی سازمانی در تیم زمینه‌های موفقیت تیم را فراهم آورد. بررسی این موضوع ضروری به نظر می‌رسد، اما این سوال مطرح می‌شود که بازیکنان بطور رفتار شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند یا بدون هیچ دلیلی برانگیخته می‌شوند یا باید محرک‌های لازم برای ایجاد رفتار شهروندی وجود داشته باشد. با توجه به مطالعات و تحقیقات پیشین یکی از عوامل تاثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی متغیر عدالت سازمانی می‌باشد. یعنی یکی از عواملی که می‌تواند نقش محرک انگیزاننده بر ارائه رفتار شهروندی در بازیکنان داشته باشد عدالت است و براین اساس که در جامعه ورزشی ما به این موضوع پرداخته نشد است محقق سعی در بررسی این موضوع دارد.

⁴ -Organ

⁵ Rayan

۲-۱ بیان مساله

بیش از یک قرن است که تفکر غالب مدیریت بر این محور چرخیده است که تمامی تلاشهای سازمان باید در جهت بهبود مستمر باشد. عدالت از زیباترین، مقدس ترین و عالیترین واژه در قاموس تمدن بشری محسوب می گردد و رعایت آن از دیدگاه هر انسان از ضروری ترین امور بشمار می رود و هیچ انسانی هر چند خود ستمکار باشد این موضوع را انکار نمی کند (رضائیان ۱۳۸۴).

از مفهوم عدالت و انصاف در محیط سازمانی با عنوان عدالت سازمانی یاد می شود. عدالت سازمانی جهت اثر بخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان یک امر ضروری است. عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است، که عدالت سازمانی شامل سه جزء عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی است (رضائیان ۱۳۸۴).

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت می پردازد که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط و به کار می رود علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی رفتار شود تا نیروهای انسانی در سازمان احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار می شود (مورمن^۶ ۱۹۹۱).

عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش است، به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش ها را با عملکرد مرتبط می دانند، عدالت توزیعی گویند و عدالت رویه ای با ادراک افراد از عادلانه بودن رویه های جاری در تصمیم گیری برای جبران خدماتشان نه با توزیع واقعی درآمدها سر و کار دارد، مانند رویه های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح مختلف جامعه یا سازمان، چگونگی برخورد با شکایتها و نزاعها و چگونگی توزیع درآمدها میان افراد (رضائیان، ۱۳۸۴). عدالت تعاملی به برخورد عادلانه ای اطلاق می شود که با یک فرد شاغل در غالب روشهای رسمی تصویب شده به عمل می آید (تیلر و بیس^۷ ۱۹۹۰).

تلاش برای بهبود عملکرد از روزهای اولیه شکل گیری رشته مدیریت به عنوان اصل خدشه ناپذیری بوده است که هر روزه وارد مباحث جدیدتری می شود و حوزه بیشتری را تسخیر می کند. در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می شود که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار می رود، ولی امروزه رفتارهای فراتر از آن مد نظر قرار می گیرد. که با عنوان رفتارهای فرا نقش یا رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار گرفته اند. بر خلاف گذشته که از کارکنان انتظار می رفت تا در حد نقش های رسمی عمل کنند در قراردادهای روانشناختی جدید رفتارهای فرانشش مورد انتظار است. تحقیقات کنونی این رفتار را تحت

⁶- moorman

⁷ Tyler and Bies

عنوان رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار داده و غفلت از آنها در ارزیابی عملکرد کارکنان نمی پذیرند و در آن به مشارکت بلند مدت فرد در موفقیت سازمان تاکید می ورزند. با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه عدالت سازمانی و مزایای استفاده از این عنصر به عنوان واسطه ای برای ایجاد رفتار شهروندی سازمانی که در نهایت منجر به عملکرد بهتر افراد در یک سازمان می شود و دسترسی به اهداف سازمانی میسرتر خواهد شد، پژوهشگر قصد دارد به بررسی این موضوع بپردازد. در تحقیقاتی که در گذشته انجام شده است اغلب به این نتیجه رسیده اند که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه قوی وجود دارد و با برقراری عدالت می توان انتظار عملکرد بالایی داشت. از جمله این تحقیقات بال و همکاران^۸ (۱۹۹۴) تاثیرات ناعادلانه تنبیهات مشاهده شده را بر رفتار شهروندی سازمانی بررسی کردند، آنها از ۸۹ نفر سرپرست و زیر دست استفاده کردند که هر سرپرست ناظر بر یک زیردست بود که پس از بررسی با توجه به رفتارهای مشاهده شده، یافته ها چنین نشان داد که وقتی زیردستان عدالت سازمانی بالایی را استنباط کنند به رفتار شهروندی تمایل پیدا می کنند. ویلیامز و همکاران^۹ (۲۰۰۲) در تحقیقی که با عنوان عدالت و رفتار شهروندی سازمانی با یک نمونه ۱۱۴ نفری از کارمندان در صنعت ها و سازمانهای مختلف دریافتند زمانی که کارمندان درک مثبتی از رفتارهای منصفانه از سوی سرپرستان داشته باشند رفتار شهروندی بیشتری را از خود نشان می دهند. زمان تحقیق مربوط به بررسی نظرات ورزشکارانی می پردازد که در لیگ برتر سال ۱۳۸۷ مشغول به فعالیت بوده اند، مکان تحقیق ورزشکاران تیمهای باشگاهی کاراته، تکواندو، هندبال و بسکتبال در سطح کشور بوده است و جامعه آماری، ورزشکاران نخبه در سطح کشور بود.

باتوجه به اینکه به نظر می رسد در باشگاههای ورزشی ایران عدالت سازمانی می تواند باعث ایجاد رفتارهای شهروندی شود و می تواند عملکرد بهتر تیمهای ورزشی و بازیکنان را به همراه داشته باشد، و در نهایت به اهداف تیمی برسند پژوهشگر قصد به بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در ورزشکاران نخبه تیمهای ورزشی شاغل در لیگ های ورزشی را دارد.

۳-۱ اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق:

رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ورزشکاران نخبه کشور

اهداف فرعی تحقیق

^۸-ball and .et.al

^۹-Williams and.et.al

۱. رابطه عدالت توزیعی با رفتار شهروندی سازمانی
۲. رابطه عدالت رویه ای با رفتار شهروندی سازمانی
۳. رابطه عدالت تعاملی با رفتار شهروندی سازمانی
۴. مقایسه تفاوت عدالت سازمانی بر حسب ویژگی های دموگرافیک (سن، تحصیلات، سابقه بازی، سابقه ملی، سابقه باشگاهی)
۵. مقایسه تفاوت رفتار شهروندی سازمانی بر حسب ویژگی های دموگرافیک (سن، تحصیلات، سابقه بازی، سابقه ملی، سابقه باشگاهی)

۴-۱ فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین عدالت توزیعی و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین عدالت رویه ای و رفتار شهروندی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین عدالت سازمانی بر اساس ویژگی های دموگرافیک ورزشکاران (سن، تحصیلات، سابقه ملی، سابقه بازی، سابقه باشگاهی) تفاوت معناداری وجود دارد.
۵. بین رفتار شهروندی بر اساس ویژگی های دموگرافیک ورزشکاران (سن، تحصیلات، سابقه ملی، سابقه بازی، سابقه باشگاهی) تفاوت معناداری وجود دارد.

۵-۱ اهمیت موضوع

پاسخهای افراد به آنچه به دست می آورند در مقابل آنچه ارائه می دهند موضوع محتوایی پژوهش اجتماعی در زمینه عدالت را شکل می دهد. با عنایت به توجهاتی که به خود عدالت می شود و منابع و هزینه هایی که برای تامین آن در جوامع و سازمانها صرف می شود، می توان به اهمیت آن پی برد. بیشتر عمر انسانها در سازمانها و نهادها صرف می شود. به منظور انجام وظیفه اثربخش در نهادها، در روابط میان فردی باید تعلق و همکاری ایجاد شود و به تبع آن هر عضوی از نهاد می بایست هزینه معینی از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن، نهادها به افراد مزایای گوناگونی ارائه می دهند که پژوهشگران بطور کلی آنها را به دو دسته اقتصادی و احساسی/اجتماعی طبقه بندی می کنند.

مزایای اقتصادی یا «مزایای ابزاری»، مزایایی هستند که با رفاه مادی، آسایش و سطح زندگی افراد ارتباط دارد. و مزایای احساسی/اجتماعی به جایگاه فرد و هویت وی در گروه و سازمان برمی‌گردد که بیانگر وجهه و اعتبار فرد و ارزش وی در بافت یک گروه اجتماعی است. (رضایان، ۱۳۸۴).

به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند. به این ترتیب مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد. در نظام بوروکراتیک تمام تلاش مدیران در جهت کسب کارایی بیشتر با حفظ سلسله مراتب هر می سازمان بوده است. به همین جهت، مناسبات سطحی و غیرقابل اطمینان بین افراد وجود دارد. اما در نظام ارزشی انسانی و دمکراتیک، مناسباتی درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود می‌آید. در چنین محیطی به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود که تا حد توان پیش روند. بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دمکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است، رفتار آنها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود و از این روست که محققان زیادی به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی پرداخته‌اند (توره، ۱۳۸۵). و با توجه به اینکه عدالت سازمانی در سازمان و کارهای گروهی که به نحوی باید افراد با هم و در کنار یکدیگر مشغول به فعالیت شوند تا به اهداف مورد نظر سازمان برسند. و در تحقیقات نشان داده شده که یکی از عوامل تاثیر پذیر عدالت رفتار شهروندی سازمانی است و در باشگاه‌های ورزشی نیز همچون سازمان این متغیرها تاثیر گذار بوده و با توجه به تحقیقات انجام شده و نتایجی که به دست آمد محقق سعی در بررسی این موضوع دارد که آیا این دو متغیر می‌تواند با ارتباطی که با هم دارند تاثیر بگذارند و موفقیت باشگاه را به دنبال داشته باشد و با توجه به اینکه یکی از زمینه‌های بروز رفتار شهروندی سازمانی برقراری عدالت در بین افرادی باشد که خود موضوع مهمی است که باعث موفقیت هر سازمانی می‌شود، و چون در کارهای گروهی با احساس مسئولیت متفاوت کار می‌کنند و کارکنان با این انگیزه که با توجه به کارایی خود نسبت به دیگران و اهداف سازمانی کار می‌کنند دوست دارند عدالت در بین آنها و در تمام زمینه‌ها رعایت شود و با تاثیر گذاری خود در بازیکنان در نتیجه عدالت سازمانی رفتار شهروندی سازمانی بالای ورزشکاران را به همراه داشته باشد.