



فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش  
سال دهم، شماره چهارم، پایانی ۲۸



## شناسایی و اولویت بندی ابعاد عدالت در بین تیم های ورزشی دانشجویی با ارائه مدل

محسن احمدی\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۱۲

**هدف:** هدف از این پژوهش شناسایی ابعاد عدالت ورزشی و اولویت بندی آنها در بین دانشجویان پسر عضو تیم های ورزشی دانشگاه ها است.

**روش شناسایی:** روش پژوهش از نوع آمیخته است. ابتدا از روش دلفی و نظر ۳۰ نفر از متخصصین مدیریت برای طراحی و ساخت پرسش نامه عدالت ورزشی استفاده گردید و سپس به صورت آزمایشی و جهت تعیین پایایی بروی دانشجویان عضو تیم های ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان اجرا شد و پایایی (۰/۷۸) بدست آمد و روایی آن توسط اساتید مدیریت و مدیریت ورزش مورد تایید قرار گرفت. سپس بصورت کمی و با استفاده از روش توصیفی- تحلیلی و به شکل میدانی پژوهش اجرا شد. جامعه پژوهش، دانشجویان عضو تیم های ورزشی دانشگاه دولتی سراسر کشورند که بصورت هدفمند از بین مناطق مختلف کشور ۷ دانشگاه انتخاب و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۰۵ نفر به عنوان نمونه از بین تیم های ورزشی فوتبال ۱۰۹، والیبال ۹۷، کشتی ۶۲ و رزمی ۵۷ نفر پژوهش انتخاب شدند. اطلاعات با پرسش نامه محقق ساخته بدست آمده است، داده ها ی آماری با استفاده از روش های آماری توصیفی و استنباطی و نرم افزار آموس تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته ها:** یافته های پژوهش علاوه بر تایید ۳ بعد عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای موجب شناسایی بعد عدالت حق مدار گردید، همچنین الگوی طراحی شده ابعاد عدالت مورد تایید قرار گرفت، علاوه بر این در بعد عدالت توزیعی در بین دو دسته ورزش های گروهی و انفرادی اختلاف معنی دار بدست آمد. همچنین عدالت در بعد رویه ای در ورزش های انفرادی بیش از ورزش های گروهی می باشد.

**نتیجه گیری:** ابعاد عدالت رویه ای، مراوده ای، حق مدار و توزیعی به ترتیب بیشترین نقش را در شاخص عدالت دارا می باشند و بعد رویه ای اولویت اول را در بین ابعاد عدالت برای ورزشکاران دارد.

**واژه های کلیدی:** ابعاد عدالت، ورزش دانشجویی، اولویت بندی

۱. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشگاه زابل، زابل، ایران

\*نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: ahmadi.mohsen406@gmail.com

## مقدمه

عدالت<sup>۱</sup> فضیلتی است که تحول در جان آدمی و جوامع بشری وابسته به آن است. عدالت در زمره زیباترین و مقدس ترین واژه های تمدن بشری محسوب می گردد و از جمله مفاهیمی است که عقل جمعی همه افراد آنرا نیکو شمرده و تحقق آن، پایه مشروعیت و ضرورت ایجاد دولت ها محسوب می گردد (آقا فروشانی، ۱۳۸۵). عدالت در محیط سازمانی و در میان کارکنان نیز مطرح بوده و اکثراً<sup>۲</sup> به عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می کنند، غالب ترین موضوع در روانشناسی صنعتی، سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در طول ده های اخیر به شمار می آید (الوانی، ۱۳۸۰). اما نکته اصلی در علت و چرایی اهمیت عدالت سازمانی است. لیند و تیلر<sup>۳</sup> (۱۹۸۸) در تحقیقات اشان در مورد عدالت رویه ای این موضوع را آشکار ساختند که دو مدل برای تشریح اثرات و اهمیت عدالت وجود دارد. اول مدل منافع شخصی: در این مدل عدالت به افراد اجازه حداکثر سازی دستاورد هایشان را می دهد. دوم مدل ارزش های گروهی: یا کسب اطلاع از موقعیت خود در گروه است، به عبارتی، اطلاع به افراد در مورد جایگاهشان علت اهمیت عدالت برای افراد شمرده می شود (امیرخانی، ۱۳۸۴). این باور همگانی وجود دارد که روابط و مناسبات افراد و گروه ها، قوانین و مقررات جامعه و همچنین نهادهای اجتماعی از جمله ورزش باید عادلانه باشند، مقررات و الزامات آنگاه از مشروعیت برخوردارند که یا با عدالت انطباق داشته باشند و یا بر اساس آن بوجود آمده باشند و بر مبنای آن نیز اجرا شوند.

عدالت نه تنها در مورد فرد و کنش فردی که در جمع و رفتار جمعی نیز معیار است. فقدان عدالت در جوامع باعث پیدایش تبعیض، ستم، فساد و فقدان و وفاق عمومی می شود و در نتیجه جامعه سالم تبدیل به جامعه ای مبتنی بر نابرابری، تبعیض، بی عدالتی و ناهمگونی می گردد. جامعه ای که از تبعیض و بی عدالتی آکنده گردد از فضیلت و فاق و همبستگی فاصله می گیرد و به سوی از هم پاشیدگی و اضمحلال می رود. به طور کلی عدالت برانگیزاننده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی عدالتی کنند اخلاق آنها سقوط می کند، در این موقع بیشتر کارکنان مایلند کار را ترک کنند و حتی ممکن است در مقام مقابله با سازمان برآیند، در مقابل رفتار مناسب و عادلانه موجب پرورش استعدادها و افزایش تعهد و تمایل به باقی ماندن در سازمان می شود (جوآدین و همکاران، ۱۳۸۷). رفتار عادلانه و برابر کارکنان باعث افزایش رضایت شغلی، بهبود روابط بین سرپرستان و کارکنان، تشویق رفتار شهروندی و کاهش مواردی مثل سرقت توسط کارکنان شده و در نهایت باعث سود بردن سازمان می شود (لتهام و پیندر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). بدون درک عدالت و انصاف، سازمانها دربر انگیختن و راهنمایی کارکنان مشکل خواهند داشت (لمبرت، ۲۰۰۳). گرینبرگ<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) اشاره می کند که ادراکات عدالت سازمانی نیاز اصلی و اساسی برای عملکرد موثر سازمانها و رضایت شخصی افراد که آنها بکار گرفته اند می باشد. عدالت از جمله لزوم حیاتی هر مشارکت اجتماعی است.

3-letham & Pinder  
4- Greenberg

1- Justice  
2- lind & tyler

استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروهها به نحوه ادراک آنان از نحوه میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای یک گروه یا یک سیستم اجتماعی ادراکی عادلانه از رفتار آن سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و حفظ و توسعه آن دارند (پورعزت، ۱۳۸۲، ۱۷). متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی و خشنودی شغلی پی برده اند (مور<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸ و اوکان<sup>۲</sup>، ۱۹۷۳). چنین بی توجهی به عدالت در سازمان‌ها امری غیر منتظره‌ای نیست چون ادعا شده است که عدالت اولین عامل سلامتی موسسات اجتماعی محسوب می‌شود (رالز، ۱۹۷۵). اگر میزان حقوق و مزایای پرداختی با توجه به شرایط شغل، توانایی‌های فردی و استانداردهای پرداخت در جامعه معقول و عادلانه باشد، رضایت شغلی بوجود می‌آید، به همین ترتیب هنگامی که کارکنان مشاهده کنند که تصمیم‌های مربوط به ارتقا، نتیجه خط مشی و فرایندهای عادلانه می‌باشد با رضایت شغلی مواجه خواهند شد (رابینز<sup>۳</sup>، ۱۳۷۴ و گرین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). ماهونی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۰) درک از عدالت توزیعی را بین دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار در یک محیط ورزشی میان دانشکده ای (۱۵۰ نفر) و یک محیط تجاری ورزشی (۱۵۰ نفر) بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که در هر دوی این محیط‌ها تساوی در رفتار و نیاز منصفانه

ترین روش‌های اختصاص منابع بودند. به نقل از چنورت و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۰)، وینبرگ<sup>۷</sup> و مکدرموت<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) مواردی را در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی گزارش کرده اند که با نقض عدالت سازمانی همراه بوده است. مسائلی از قبیل: تبعیض یا رفتار غیر منصفانه با بازیکنان، وجود برخورد های شخصی نادرست یا سوء استفاده از بازیکنان، عدم همسانی در شیوه برخورد با بازیکنان و عدم استفاده یکسان از آنان در بازی‌ها، کنار گذاشتن بازیکنان و اجحاف در حق‌آنانی که شایسته انتخابند، توزیع ناعادلانه منابع مالی و پاداش‌ها بین رشته‌های ورزشی، تیم‌ها و بازیکنان است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی پژوهش نیک بین و همکاران (۲۰۱۴، ۲۳) با عنوان " اثرات عدالت سازمانی درک شده مربیان بر اعتماد، انگیزش، تعهد و عملکرد درک شده ورزشکاران (مطالعه موردی: بازیکنان فوتسال و والیبال)" حاکی از حمایت مدل اندازه‌گیری بود و ابعاد عدالت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری با متغیرهای تابع داشت همچنین تعهد و انگیزه رابطه مثبت معنی‌داری با عملکرد انفرادی و تیمی بازیکنان داشت. در پژوهش فیل‌ها و ها<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) با عنوان "عدالت سازمانی - تعهد عاطفی با نقش میانجی انسجام گروهی (مدل معادلات ساختاری) در تیم‌های ورزشی دانشگاهی آمریکا، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که هر سه بعد عدالت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری با - تعهد عاطفی و انسجام گروهی دارد. انسجام گروهی

- 1-Moor
- 2-Occan
- 3-Robinze
- 4-Green
- 5-Mahony

- 6- Chenort
- 7-Winberg
- 8-Makdermoot
- 9- Phil ha & HA

اظهار داشتند مربیانی که تحت نظر مدیران مرد قرار دارند به میزان بالاتری از عدالت توزیعی و رویه ای برخوردار هستند. کلندرودلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی بر روی ۱۲۸ نفر مدیر مرد در آلمان دریافتند که بین ابعاد عدالت سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. استروود<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹) اذعان داشتند میانگین عدالت رویه ای و عدالت بین فردی ادراک شده در بین دانش آموزان پسر ورزشکار از دختران دانش آموز ورزشکار بالاتر است. فات<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند بین عدالت رویه ای با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. ملیک و نعیم (۲۰۱۰) تفاوت معنی داری بین ادراک از عدالت سازمانی بین کارکنان مجرد و متأهل وجود ندارد ولی کارکنان جوان عدالت کمتری در مقایسه با افراد بزرگسال ادراک می کنند. فنبرپور (۸،۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "مقیاس اعتبار یابی عدالت سازمانی در فدراسیون ورزشی" به اعتبار یابی پرسش نامه لونگ (۲۰۰۷) در فدراسیون های ورزشی پرداخت و ضریب کرونباخ ۰/۸۸ را بدست آورد. حسینی و همکاران (۱۲،۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "رتبه بندی ابعاد عدالت سازمانی در کمیته امداد" به این نتیجه دریافت که رتبه بندی ابعاد عدالت شامل: ارتباطی و رویه ای و توزیعی می باشد.

با توجه به اهمیت عدالت که رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است و در تبیین بسیاری از متغیرهای رفتار سازمانی نقش مهمی بعهده دارد و با توجه به

نقش میانجی بین عدالت توزیعی و مروده ای با تعهد عاطفی دارد. دی بکر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان "تاثیر درک ورزشکاران از عدالت اعمال شده توسط مربی بر انگیزه درونی و رضایتمندی بازیکنان هندبال و والیبال" دریافتند که درک عدالت سازمانی تاثیر معنی داری بر انگیزه درونی و رضایتمندی بازیکنان هندبال و والیبال دارد و مولفه های عدالت سازمانی توان پیش بینی این دو متغیر را دارند. در حقیقت اهمیت رعایت عدالت سازمانی در تیم های ورزشی آنجا است که اگر ورزشکاران احساس نابرابری کنند، منبع بالقوه عدم رضایت در تیم خواهند بود و این امر موجب تبعات جبران ناپذیری خواهد بود. رفتار عادلانه از سوی مدیران و مربیان ورزشی با ورزشکاران عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان، تیم و رفتارهای فرا نقشی آنها می شود. نتایج تحقیق رضائیان و میرزاده (۴۵،۱۳۸۹) حاکی از آن بود که رتبه بندی ابعاد عدالت سازمانی عبارتند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی می باشد. طالب زاده (۱۱،۱۳۹۰) اولویت بندی ابعاد عدالت سازمانی به ترتیب عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه ای عدالت اطلاعاتی می باشد. خطیبی و همکاران (۱۳،۱۳۹۰) در پژوهشی در باره کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارا المپیک دریافتند، بین سابقه کار با عدالت سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد در حالیکه بین سن با عدالت رابطه معنی داری گزارش نشد. وینسنت<sup>۲</sup> و اسموکر (۲۰۰۷) با بررسی ۱۲۰۰ نفر از مربیان دبیرستان ها در رشته بسکتبال و گلف و فوتبال

3- Klender &amp; deler

4-Estrood

5 -Fouht

1-Debker &amp; Et all

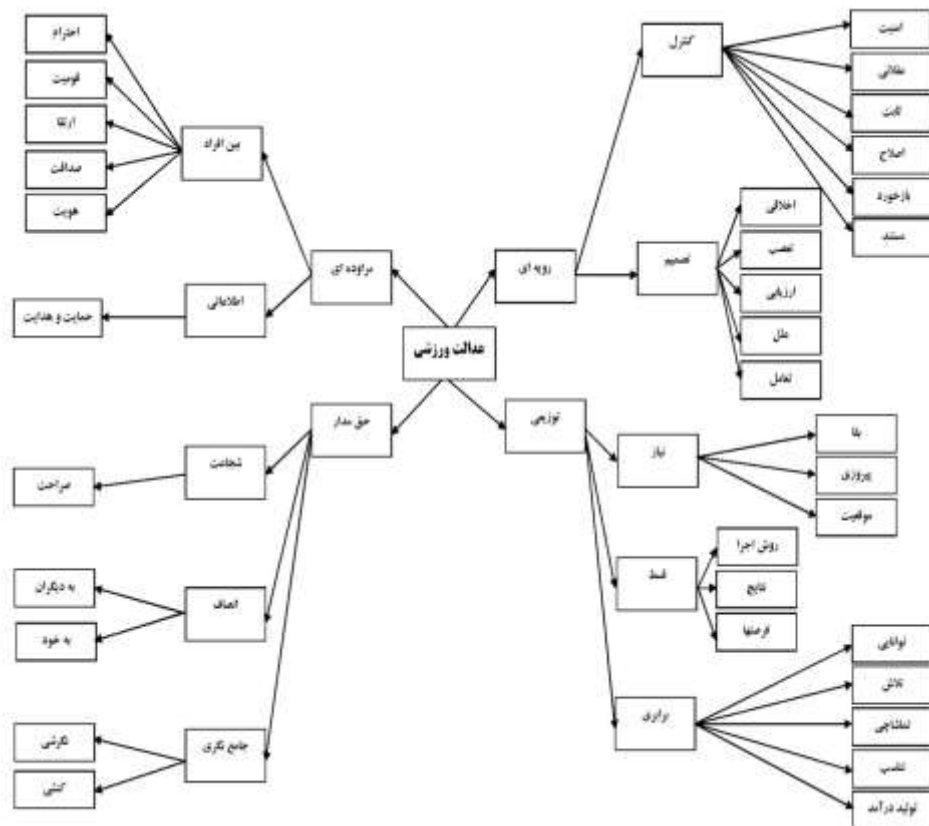
2 -Winsent &amp; Smoker

ابعاد عدالت را در تیم‌های ورزشی دانشجویی تبیین نماید. ابعاد چهارگانه عدالت عبارتند از: توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای و حق‌مدار که به عنوان متغیرهای مستقل در این تحقیق در نظر گرفته شدند و تیم‌های ورزشی دانشجویی به عنوان متغیر وابسته تحقیق هستند.

نقش مهم دانشگاه در تربیت و توسعه نیروی انسانی در حوزه علوم ورزشی کشور واز انجای که رفتار در میادین ورزشی نیز به طور گسترده تحت تاثیر این متغیر و ابعاد و زیر شاخه های آن می باشد و به جهت بکارگیری صحیح و توجیه علل و رفتار نیروهای سازمان و اعضای تیم های ورزشی و لزوم دسته بندی و الگو سازی این متغیر جهت کاربرد صحیح در اتخاذ تصمیم های مناسب محقق ضمن شناسایی ابعاد عدالت و رتبه بندی این شاخص انها را در قالب الگویی ارائه داده است.

### روش پژوهش:

این پژوهش از نوع آمیخته است. بدین معنی که ابتدا از روش دلفی برای جمع آوری نظرات اساتید مدیریت تربیت بدنی (۳۰ نفر) در ۳ مرحله برای ساخت پرسش نامه محقق ساخته عدالت ورزشی استفاده گردید و سپس از روش کمی، توصیفی از نوع پیمایشی - تحلیلی جهت تجزیه و تحلیل استفاده گردید. این پژوهش به لحاظ هدف (سرمد و همکاران، ۱۳۷۸، ۱۳) یا جهت گیری کلی (دانایی و همکاران، ۲۳، ۱۳۸۳) از نوع تحقیقات توسعه‌ای می‌باشد. این تحقیق در پی شناسایی ابعاد عدالت و شاخص ها وزیر شاخص های آن و اثرات متغیرهای چهارگانه



شکل (۱). مدل مفهومی تحقیق

مازندران، ۷ - دانشگاه تهران، ۸ - دانشگاه تربیت معلم تهران، که عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه خودشان در رشته‌های فوتبال، والیبال، کشتی و رزمی می‌باشند تشکیل شده است، که در حدود ۳۵۰ ورزشکار می‌باشند که از این تعداد حدود ۳۰۴ پرسش نامه عودت داده شد. از آنجایی که پرسش نامه‌ای تا کنون در خصوص عدالت ورزشی در داخل وجود نداشته است، محقق پرسش نامه ای را با توجه مفروضات طرح تحقیق طراحی کرده که مشتمل بر ۳۴ سؤال است، که جهت پاسخگویی و ارزیابی دقیق پاسخها بصورت

این مدل نظری (۱) عدالت به همراه شاخص‌ها و زیر شاخص‌های آنرا نشان می‌دهد. جامعه آماری این تحقیق شامل دانشجویان پسر کلیه دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم می‌باشند. شیوه نمونه‌گیری به صورت غیر تصادفی و هدفمند است و از بین دانشگاه‌های دولتی، ۷ دانشگاه به دلیل کامل بودن تیم‌های پرطرفدار فوتبال، والیبال، کشتی و رزمی برگزیده شدند که شامل کلیه دانشجویان دانشگاه‌ها: ۱- ارومیه، ۲- فردوسی مشهد، ۳- تبریز، ۴- شیراز، ۵- کرمان، ۶-

گیری ابعاد عدالت و نیز خود شاخص عدالت با استفاده از روش تحلیل محتوی به طراحی سئوالات با استفاده از نظر کارشناسان پرداخته شد. در این تحقیق همچنین از روش تحلیل عامل اکتشافی نیز جهت بررسی روایی سازه اقدام شده است. که حاصل آن ایجاد چهار حیطه با نام‌های عدالت توزیعی، حق مدار، رویه‌ای و مراوده‌ای گردید. تعداد سئوالات و همچنین آلفای کرونباخ هر حیطه در جدول (۱) نمایش داده شده است.

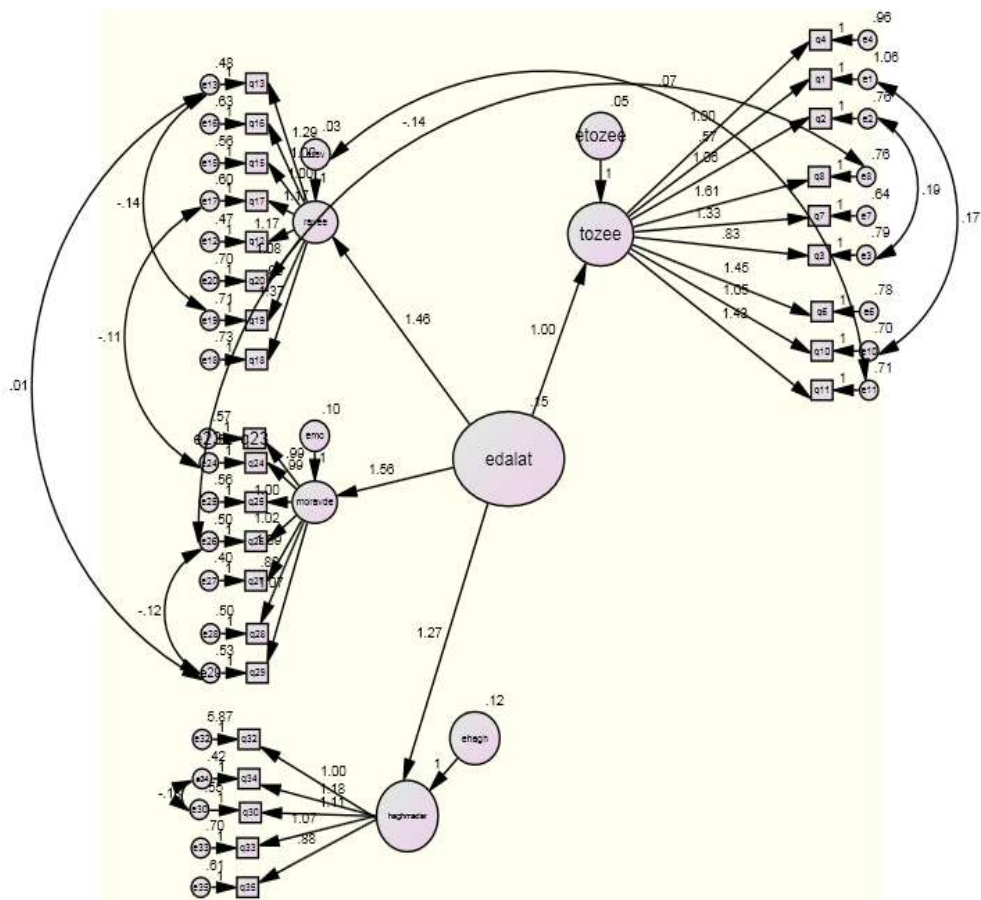
بسته پاسخ تنظیم گردیده است. پس از تعیین شاخص‌ها و تهیه پرسش نامه اولیه در چند نوبت و هر بار با ۳۰ نفر از اساتید مدیریت و مدیریت ورزشی و حقوق و با استفاده از روش دلفی که در نهایت منجر به شناسایی چهار بعد و پرسش نامه ای با ۳۴ سؤال طراحی گردید که مورد قبول همگان قرار گرفت، شامل ۱۱ سؤال عدالت توزیعی و ۱۱ سؤال عدالت رویه‌ای و ۷ سؤال عدالت مراوده‌ای و تعداد سئوالات عدالت حق مدار ۵ می‌باشد. برای اندازه

جدول (۱). تعداد و میزان آلفای کرونباخ هر یک از حیطه‌های عدالت توزیعی، حق مدار، رویه‌ای و مراوده‌ای

توزیعی	حق مدار	رویه ای	مراوده ای
تعداد سئوالات	۵	۱۱	۷
آلفای کرونباخ	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۸۵

کرونباخ برابر ۰/۸۹۴ بود. از آنجایی که شاخص نیکویی برازش کای دو بالاتر از ۰/۰۵ و همچنین شاخص آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بود این امر نشان دهنده نیکویی برازش و روایی و پایایی مناسب شاخص اندازه گیری کننده عدالت می‌باشد.

در این مطالعه همچنین به منظور بررسی روایی سازه از آزمون نیکویی برازش کای اسکور و جهت بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده نمودیم. این مقادیر برای آزمون خوبی برازش کای اسکور و با استفاده از روش حداقل مربعات تعمیم یافته برابر ۰/۵۶۱ و برای شاخص آلفای



شکل (۲). نمودار اندازه گیری مولفه های مورد نظر ( توزیعی، رویه ای، مراوده ای، حق مدار) با استفاده از برنامه Amos

**عدالت رویه ای و شاخص های آن در ورزش:**  
 عدالت رویه ای به معنی عدالت درک شده در زمینه فرایندها و روش هایی است که جهت تصمیم گیری های مرتبط با تخصیص منابع از آنها استفاده می شود (تیبالت و واکر، ۱۹۷۵). تحقیقات نشان دادند که ادراک مثبت در مورد تخصیص منابع را می توان از طریق اعطای

یافته های این تحقیق که با روش دلفی انجام شده نشان داد که ابعاد عدالت در تیم های ورزشی دانشجویی شامل چهار بعد است که به ترتیب عبارتند از: عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، عدالت حق مدار، عدالت توزیعی است. که در ذیل به مطالعه شاخص های هر یک از این ابعاد می پردازیم.



۰/۴۷ و «اصلاح پذیری» رویه ها ۰/۵۴ و «مستند بودن» / بدست‌آمد (کلکوئیت، کلون، ویسون، پورتر ۲۰۰۱).

### عدالت مراددهای و شاخص‌های آن در ورزش:

به جنبه میان فردی رفتار فرد تصمیم گیرنده اشاره می‌کند. افراد مسئول در برخورد با ورزشکاران به گونه‌ای رفتار عادلانه میان فردی در ارتباط با افراد داشته باشند (کیتتر و کینسکی، ۲۰۰۱). عدالت مراددهای روشی برای انتقال عدالت سازمانی به زیر دستان می‌باشد (اسکاندورا، ۱۹۹۹). این نوع عدالت مربوط به واکنش های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است. بنابراین زمانی که ورزشکار احساس بی عدالتی مراددهای می‌کند واکنش منفی نسبت به سرپرستش به جای سازمان می‌پردازد (اسپکتور و کراش، ۲۰۰۰). به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراددهای همبسته هستند و هر کدام جنبه متمایزی از عدالت سازمانی‌اند. به نظر وی عدالت سازمانی جمع این سه بعد می‌باشد. عدالت مراددهای به دو زیر شاخه «بین فردی» و «اطلاعاتی» تقسیم می‌شود (بیز و موگا، ۱۹۸۶). گرینبرگ (۱۹۹۳) در تحقیقات عدالت مراددهای را توسعه داد. شاخه بین فردی عدالت مراددهای به دو زیر شاخه‌های «احترام» و «قومیت‌ها» ۰/۶۸ و «ارتقا» ۰/۷۲ و «صداقت» ۰/۷۳ و «هویت» ۰/۶۷ تقسیم گردیده است.

حق رای به کارکنان در تصمیماتی که برای آنها مهم است افزایش داد (گرینبرگ، ۱۹۹۰). حق رای بیانگر حیطه‌ای است که در آن کارکنانی که از تصمیم‌گیری تاثیر می‌پذیرند، می‌توانند اطلاعات مربوطه در خصوص تصمیم‌گیری ارائه کنند. دادن حق رای به کارکنان همانند این قضیه است که از کارکنان درخواست می‌شود که داده‌های خود را وارد فرایند تصمیم‌گیری کنند، جزء دیگر عدالت مربوط به جنبه میان فردی آن است، یعنی چگونه با کارکنان در محل کار برخورد می‌شود (کیتتر و کینسکی، ۲۰۰۱). با توجه به تحقیقات در حوزه روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز از تاکید صرف بر عدالت توزیعی به تاکید به فرایندهایی که این تخصیص را موجب می‌شوند (عدالت رویه‌ای) تغییر کرد (اسپکتور و کراش، ۲۰۰۱). عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (روبینسون، ۲۰۰۱). عدالت رویه‌ای در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه‌ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (رضاییان، ۳۴، ۱۳۸۴). زیرشاخص‌های عمده عدالت رویه‌ای شامل «کنترل تصمیم» و «فرایند کنترل» می‌باشد (گرین برگ، ۱۹۸۷، ۱۹۸۶ و لونتال، ۱۹۸۰)، و زیرشاخه‌های فرایند کنترل شامل «ثابت بودن» و «بی تعصب بودن» رویه‌ها با ۰/۶۷ و ارزیابی رویه‌ها با ۰/۴۳ و علل تصمیم‌گیری با ۰/۵ مهم‌ترین زیر شاخص‌های فرایند کنترل بدست آمد، همچنین در شاخص فرایند کنترل زیر شاخص‌های «ثابت بودن» رویه‌ها با ۰/۵۷ و «عقلانی بودن» رویه‌ها با ۰/۴۷ و قابل‌بازخورد بودن با

و شاخه اطلاعاتی به زیر شاخه به «موقع بودن اطلاعات» ۰/۴۶ و «حفظ اسرار» ۰/۴۶ تقسیم بندی شده است.

### عدالت حقدمدار و شاخص‌های آن در ورزش:

واژه حق مجموعه متنوعی از معانی مرتبط را در بر می‌گیرد نظیر «سزا»، «تکلیف»، «حقیقت»، «واقعیت»، «تعهد». الحق یکی از ۹۹ اسم خداست. یادآوری می‌شود که «عدل» نیز یکی از اسماء خداست (المیزان، ج ۸) و در این شان معنی ثابت و تغییر ناپذیر دارد. البته تعریف عدالت بر مبنای حق دشوار است اما با پیش بینی سازوکاری یادگیرنده و در استمرار اصلاح تعاریف آزموده شده در مسیری حق گرا امکان پذیر است. آموزه حق‌مدار نمونه‌های علی و یکی از مصادیق بی نظیر خود را در حکومت امام علی (ع) باز می‌یابد. انجا حضرت در نامه ای به مالک اشتر او را به رعایت حق و عدالت فرا می‌خواند و در بخشی دیگر از او می‌خواهد انسان‌ها را با یک چشم بنگرد و بی توجه به اعتقادات آنان عدالت را در حق آنها مراعات کند. شاخصه‌های عدالت حق‌مدار در ورزش را می‌توان درسه شاخه «شجاعت»، «انصاف» و «جامع‌نگری» شناسایی کرد. که شاخه شجاعت خود به زیر شاخه «صراحت» ۰/۶۶ به این معنی که ورزشکار در موقع شکست کوتاهی خود را بپذیرند و آنرا شفاف اعلام کنند. همچنین شاخه «انصاف» خود به زیر شاخه «انصاف نسبت به خود» ۰/۶۳ به این معنی که در موقع شکست توانمندی حریف را انکار نکنیم و از رویکردهای غیر اخلاقی استفاده نکنیم، و زیر شاخه «انصاف نسبت به دیگران» ۰/۴۹ به این معنی که از برچسب زدن

به دیگران و نادیده گرفتن توانمندی هایشان اجتناب کنیم. شاخه جامع‌نگری به زیر شاخه «کنشی» ۰/۴۰ تقسیم می‌شود به این معنی ورزشکاران همیشه تلاش می‌کنند که در صورت موفقیت یا عدم موفقیت به شکل جامعه نگران عمل شود، و زیر شاخه «نگرشی» ۰/۴۹ به این معنی که ارتباطات و تعاملات آنان را از اجرای قوانین و رعایت حق و حقوق دیگران باز ندارد.

### عدالت توزیعی و شاخص‌های آن در ورزش:

عدالت توزیعی نخستین کانون بحث در عدالت سازمانی است که به پیامدهای که افراد یا گروه‌ها بدست می‌آورند گفته می‌شود (گلکوئیت، گرین برگ، زاپاتا، ۲۰۰۵). عدالت توزیعی بازتابی درک شده در مورد نحوه تخصیص یا توزیع پاداش‌ها و منابع در سازمان می‌باشد (کرینتر و کینچی، ۲۰۰۱). در حدود چند سال قبل روانشناسی به نام جی سی آدامز نظریه برابری را ارائه کرد و در این نظریه نشان داد که افراد تمایل دارند در قبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند، به عبارت دیگر به اندازه همکاران خود از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند (گرین برگ، ۲۰۰۰). کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند (گرین برگ، ۲۰۰۲). این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی می‌بایست احساسات شخصی مثل

منابع بیشتری بهره مند شوند. زیر شاخص «بقا» به این معنی که ورزشکاران یا تیم‌ها برای سقوط نکردن به دسته پایین‌تر از پاداش بیشتری برخوردار شوند. شاخص دیگر «پیروزی» است به این معنی که پس از هر پیروزی مزایا و پاداش‌های متناسب با آن پرداخت شود و هر تیمی بعد از کسب موفقیت لیاقت دریافت بیشتر است (ماهونی و همکاران ۲۰۰۲، ماهونی و پاستور ۱۹۹۸، ماهونی، ریمر، هیوم ۲۰۰۵).

### بحث و نتیجه گیری:

عدالت در گذر زمان تکامل پیدا کرده از عدالت توزیعی که توسط نظریه برابری ادامز شکل گرفت تا عدالت رویه ای و سپس عدالت مراوده ای و عدالت حق مدار که فراتر از دیگر شاخص‌ها عدالت می باشد (پورعزت، ۱۳۸۲). در این تحقیق بعد حق مدار علاوه بر ابعاد دیگر عدالت مورد بررسی قرار گرفت و پذیرفته گردید که با تحقیق پور عزت (۱۳۸۲) در خصوص ابعاد عدالت در حکومت علوی هم خوانی دارد. عدالت به ترتیب با بعد رویه ای که در واقع بعد قانون گذاری می باشد شروع شده است که با تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد و محقق نتیجه گرفته است ادراک کارکنان از عدالت رویه ای باعث افزایش تعهد آنها در سازمان می گردد. و امروزه بیش از ۵۰۰۰۰ قانون در کشور وجود دارد که ۵۰۰ قانون آن از زمان قبل از انقلاب می باشد و ۱۵۰۰۰ قانون مربوط به قبل از تصویب قانون اساسی می باشد که این تعدد قانون موجب ایجاد فساد و رانت در کشور و به ویژه در بخش ورزش کشور شده است.

عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه و در بعد شناخت‌ها مانند شناخت تحریفی ورودیها و خروجیها خود یا دیگران و در نهایت رفتار فرد را همانند تاثیر بر عملکرد و یا ترک شغل را موجب می شود (اسپیکتر و چاراش، ۲۰۰۱). عدالت توزیعی به معنی توزیع منابع به طور مساوی بین همه ورزشکاران نیست و زیر شاخص‌های آن شامل «یکسانی»، «برابری» و «نیاز» می باشد (تورنبلوم، جانسون، ۱۹۸۷).

زیر شاخص یکسانی بیان می کند که توزیع پیامدها و پاداش‌ها بین افراد در یک سازمان به نسبت مشارکت افراد در سازمان و یا تلاش آنها می باشد، که خود این شاخص به سه زیر شاخص، «تلاش» به این معنی که تلاش افراد در تیم یک عامل موثر در پرداخت پیامدها و پاداش‌ها است (هومز و چلادرای، ۱۹۹۴). زیر شاخص «توانایی» به این معنی که افرادی که توانایی نسبی بیشتری دارند دریافت بیشتری از پیامدها و پاداش‌ها دارند (هومز، ماهونی،

ریمر ۲۰۰۲). شاخص «یکسان یا قسط» دارای زیر شاخص‌های «روش اجرا» به معنی اینکه تمام افراد درگیر مقدار مشابهی از منابع را دریافت می کنند. زیر شاخص دیگر آن «نتایج» است که به معنی توزیع پیامدها بر اساس نتایج بدست آمده باشد و زیر شاخص دیگر «فرصت‌ها» می باشد، به این معنی که فرصت مناسب به بازیکنان برای شرکت در مسابقه داده شود و جنسیت عاملی برای تبعیض نباشد (هیوم، چلادرای ۱۹۹۴؛ ماهونی و همکاران ۲۰۰۲، ۲۰۰۶). شاخص «نیاز» به این معنی که منابع برحسب نیاز ورزشکاران یا تیم‌ها توزیع شود و زیر شاخص‌های «موفقیت» به این معنی که تیم‌های که احتمال موفقیت بالاتری دارند از

بعد مرادده ای در اولویت دوم نمونه های تحقیق قرار گرفته است. امروزه برخورد های دو گانه در سازمان ها و استفاده از بعضی رویه ها جهت سنگ اندازی موجب نارضایتی ورزشکاران شده است بودجه های فدراسیون فوتبال به اندازه تمامی فدراسیون ها دیگر می باشد. گرفتن آنچه حق ادمی است در بسیاری مواقع به نوع ارتباطات و مرادوات افراد بر می گردد و بعد حق مدار در رتبه سوم و بعد توزیعی در رتبه آخر قرار گرفته است علی رغم آنکه این بعد نخستین بعدی است که مورد شناسایی دانشمندان علم مدیریت قرار گرفت، اما در این تحقیق می بینم در رتبه آخر قرار می گیرد که با تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۶) که با تکنیک تاپسیس به رتبه بندی ابعاد عدالت پرداخته است همخوانی دارد. متخصصان علوم اجتماعی از مدت ها پیش به اهمیت عدالت به عنوان ابزاری پایه ای و ضروری برای اثر بخشی کنش ها و کارکرد های سازمان پی برده اند (اوکان ۱۹۷۳؛ مور ۱۹۷۸). چنین توجهی به عدالت در سازمان ها امر غیر منتظره ای است، چون ادعا می شود که عدالت اولین عامل تندرستی موسسات اجتماعی محسوب می شود (راولز، ۱۹۷۷). سازمان های ورزشی سیستم های اجتماعی کوچکی هستند که جامعه را در راه های زیادی تقویت می کند (گرینبرگ ۱۹۸۵)، از این رو توسعه و حفظ رفتار های عادلانه و ایجاد احساس و ادراک عدالت در سازمان و کارکنان برای افزایش نگرش های مثبت کارکنان، تعهد، وفاداری، انگیزه های تلاش و عملکرد فردی و جمعی آنان ضروری است (سید جوادین). افراد بیشتر عمر خود را در سازمان ها یا در رابطه با سازمان

ها سپری می کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت و جایگاه سازمان ها در دنیای کنونی است. پژوهش ها نشان داده اند که فرایند عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، نگرش ها، احساسات و رفتار شهروندی آنها تاثیر گذار می باشد. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی می کنند به احتمال بیشتری سازمان ها را رها می کنند یا سطوح پایینی را از خود نشان می دهند (ون دن باس، ۲۰۱۰). در تمامی اندیشه های سیاسی اسلام عدالت، مبنا و زیر بنای تمامی اصول است. آیات الهی اشاره دارند که پیامبران با مشعل های هدایت فرستادیم و به آنها کتاب و میزان دادیم تا عدالت را بر پا دارند (نیک بین و همکاران، ۱۳۹۴). بعثت پیامبران به منظور تحقق قسط و عدل با مفهوم وسیع کلمه در نظام حیات انسان بوده است، تا آنجا که از رسول خدا (ص) نقل شده است "کشور با کفرمی ماند ولی با ظلم ماندنی نیست" (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). به این ترتیب ملاحظه می شود که عدالت و استقرار آن به عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است و استفاده از این رتبه بندی ها می تواند مدیران ما را در برقراری عدل و قسط یاری کند.

منابع:

- Agafroshani, M. (1386). Investigating the Effect of Organizational Justice on Citizenship Behaviors. Master thesis Tehran University. {Persian}
- Alvani, M, poorazat, A. (1380). design smart system for

- Poorazet, A. (1382). Designing a policy-maker system for the realization of social justice based on Alawi's rule of law. Ph-d thesis, Tehran University, shahrivar. {Persian} .
- Hossieni, S, A. Khadmi zara, H. Sadgeih, A. Fakhrzad, M, B. (1396). Priorities justice dimension by using tiosis technique. Case study: Imam khomini committee of khorasan razavi province, management of organization culture, Vol 15, N2, summer 1397, p 393- 417
- Whisenant, W, (2005). Organization justice and commitment in interscholastic sports. Journal of Sport, Education and Society, Vol 10, November
- Bernerth, J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment. The Journal of Applied Behavioral Science, Vol 43, 303-326
- Barclay, Lauriej (2005). Following in the footsteps of Mary Parker faller. Management Decision, Vol 43, NO5, pp 740-76011
- Clouter, Julia & Vilhuler, Lars (2008). Procedure justice criteria in salary determination. Journal of managerial Psychology, VOL23, NO6, pp713-740
- Chelladurari, P (2006). Human resource management united states. Human Kinetics
- Fernands, cedw & Awamleh, Raed. (2006). Impact of organizational justice and in an expatriate work environment. Mangement Research News, Vol 20, No1, pp 701-712
- Mahony, F.Mary, A.H. (2010). organization justice in sport. Journal sport management, 13, 91-105
- social justice. Payam management, number 1, winter. {Persian} .
- Amirkhani, T. (1384). investigation effect sensitive person on justice for ranking in organization. Master thesis. Tehran University, shahrivar. {Persian} .
- Syed javdien, S, R .Frakhy, M, M., Tahir, A, G. (1387). Understanding the Effect of Organizational Justice on Differen aspect of job satisfisiccation and
- Organization. Commercial management, winter & autmen1387, p 55-70, number1. {Persian} .
- Mohsen Golparvar; Mohammadali Nadi. (2010). Cultural Values and Overall Fairness. Iranian Cultural Research. 3(9):207-228. { Persian }.
- Ghanbarpour Nosrati, A. (2019). Validation of organization justice scale in sport federation. Sport physiology & sport manangement, vol 11, N2, Summer 98, p 169-179. {Persian} .
- Collquit, J, A, & Greenberg, j. (2005). Organization justice: A fair assessment of the literature. In J.Greenberg(Ed). Organization behaviour, The state of science (2nd. pp.165-210), Mahwah, N, J: Eelbaum
- Fernands, cedw & Awamleh, Raed (2006). Impact of organizational justice and in an expatriate work environment. Mangement Research News, Vol 20, No1, pp 701-712
- Clouter, Julia & Vilhuler, Lars. (2008). Procedure justice criteria in salary determination" Journal of managerial Psychology, VOL23, NO6, pp713-740

- and organizational justice. *Int. J. Of Human Resource Management*, pp 1176-1194
- -Reiling, D. (2006). Doing justice with information technology *Information & Communication Technology*. Vol 15, pp189-297
  - -Roch, S and Shanok, R. (2006). Organizational Justice in an framework" Vol 32, pp 299-322
  - Sheridan, H, (2007). Evaluating technical and technological innovation in sport. Vol 31, pp 179-194
  - Kovacevic I, Zunic P, Mihailovic D. (2013). Concept of Organizational Justice in the Context of Academic Achievement. *Management Journal for Theory and Practice*.;69:37-46
  - Sargisson, Lucy. (2004). Justice Inside Utopia. Vol 7, pp321-333
  - Thompson, Heron. (2005). The difference a manager can make: organization justice and knowledge worker commitment. *International J. of Human Resource Management*, March, 383-404
  - Whisenant, W. (2005). Organization justice and commitment in interscholastic sports. *Journal of Sport, Education and Society*, Vol 10, November
  - Hinds, R, (2008). Sport and Justice Just Don't Mix" 22 March, WWW.SMH.COM.AU/SPORT
  - Kidder, Dborah, L (2007). Restorative justice not right but the right way to heal relationships at works. *International Journal of conflict Management*, Vol18, No1, pp4-22
  - Lizzio, A and Wilson, K and Headway. (2007). University student's perception of a fair learning environment. *Assessment and Evaluation in Higher education*, vol 32, pp112-213
  - Loland, S, (2007). Justice in sport. *Journal of Sport, Ethics and Philosophy*, Vol, 1, No1, April
  - Mahoney, d.f, Rimer, H.A., Breeding, J.L, & Hums, M.A. (2006). Organization Justice in sport organization: Perception of students-athletic and other college students. *Journal of sport Management*, 20, 159-188
  - Mark, S & Adrian, T (2004). Trust and mistrust in organization. *European Journal of Work Organization Psychology*, pp 493-515
  - Mahoney, Daniel F, (2006). Organization Justice in sport organization. *Journal of Sport Management, Human Kinetics*,
  - Nurse, L (2005). Performance appraisal, employee development



## Designing and prioritizing of dimension justices among sport student teams by presenting model

Mohsen Ahmadi\*

Received: Feb 12, 2020

Accepted: Aug 28, 2020

---

### Abstract:

**Objective:** The purpose of this study is to identify aspects of sport justice and prioritize them among the male students of university sports teams

**Methodology:** The method of research is mixed with the kind. at first, the delphi method and 30 of management experts were used to design and construct the questionnaire, and then it was performed quantitatively and using descriptive-analytical method and in the field of research. The research community, students belonging to sports teams of state university across the country, were selected by cluster method from different regions of the country and then in purposeful. Morgan tables, seven university players, volleyball, 62 players, 62 wrestlers and taekwondo of 57 were selected .

**Founding:** The information is based on the researcher's questionnaire, and has been experimentally verified on the students of sports teams in the Sistan and Baluchestan University , with the validity ( 0/78 ) and its validity is approved by management and sport management staff

**Results:** the results of the study, in addition to the confirmation of 3 dimension of distributive justice, procedural and relationship identification resulted in the identification of the dimension of the hagmedar. Also, the designed pattern has been validated. In addition, there is a significant difference in the dimension of distributive justice among the two groups of individual and individual sports. In practice, justice is also procedural in individual sports rather than group sports.

**Conclusion:** the dimensions of procedural justice, interactional, hagmedar and distribution are the most important role in the justice index, and the procedure has a first priority among the dimensions of justice for the athletes.

**Keywords:** Dimension justice, Athletics students, Priority

---

1-Asistant professor in sport science in university of zabol, Zabol, IRAN

\* Corresponding author's e-mail address: ahmadi.mohsen406@gmail.com