

بررسی عدالت توزیعی و اصول آن در ورزش دانشگاهی کشور

مهدی طالب پور^۱، محمد رعنائی^۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۶

تاریخ پذیرش: ۹۱/۹/۲۵

چکیده

ورزش دانشگاهی در واقع نقش کانون سلامتی جسمی و روانی دانشجویان و دانشگاہیان را دارد، از این رو کاربرد صحیح عدالت توزیعی و اصول آن می تواند در جهت دستیابی مؤثر تر به اهداف سازمانی در این محیط حساس، لازم و ضروری باشد. این مطالعه، عدالت توزیعی و اصول آن را در ورزش دانشگاهی ایران مورد بررسی قرار داده است. ورزش دانشگاهی کشور در سه سطح، رؤسای انجمنها، مدیران ادارات تربیت بدنی و کارشناسان ورزشی زیر مجموعه مدیران ادارات طبقه بندی گردیده است که عدالت توزیعی و اصول آن طی... فرضیه مورد بررسی و نتیجه گیری قرار گرفتند. نمونه آماری تحقیق شامل ۲۱۸ نفر، در سه سطح رؤسای انجمنها (۴۵ نفر)، مدیران ادارات تربیت بدنی (۵۸ نفر) و کارشناسان تربیت بدنی (۱۱۵ نفر) دانشگاه ها بود. 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 و ضرایب پایایی آن برای عدالت توزیعی ۰/۶۳ درصد می باشد. در بخش آمار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آزمونهای کروسکال والیس، یو من ویتنی و فریدمن استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان دادند که در زمینه تمایل رؤسای انجمنها، مدیران ادارات و کارشناسان تربیت بدنی نسبت به اصول عدالت توزیعی (انصاف، مساوات و نیاز) تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/001$). یعنی؛ هر سه گروه به طور معنی داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می دهند. همچنین در زمینه تمایل مردان و زنان نسبت به اصول عدالت توزیعی نیز تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/001$). یعنی؛ هم مردان و هم زنان به طور معنی داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می دهند.

کلیدواژه های فارسی: عدالت توزیعی، انصاف، مساوات و نیاز.

مقدمه

عدالت سازمانی در حوزه های مختلف فعالیت های سازمانی بر حسب پیامدهایی که به افراد و واحد ها تعلق می گیرد، فرآیند تصمیم گیری برای تخصیص هر یک از این پیامد ها به قسمت های مختلف و نیز نحوه ارتباط این پیامد ها و فرآیند ها بین گروه ها و افراد، قابل تجزیه و تحلیل می باشد. این سه رویکرد تحلیلی عبارتند از؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی (۱).

با توجه به اینکه عدالت توزیعی به دلیل آنکه درک نتایج واقعی (مثلاً: حقوق، مزایا و فضای کار) که به افراد تعلق می گیرد را مورد نظر قرار می دهد، بحرانی تر از دو مؤلفه دیگر می باشد و در واقع دو مؤلفه دیگر ابزاری برای رسیدن به عدالت توزیعی هستند، این مقاله تنها بر روی عدالت توزیعی و اصول آن در ورزش دانشگاهی کشور متمرکز گردیده است.

تمرکز اصلی عدالت توزیعی^۱ بر روی نتایجی است که افراد یا گروه ها نسبت به افراد یا گروه های دیگر دریافت می کنند، یعنی هدف اصلی توزیع منابع بین افراد یا گروه ها می باشد. هرچند عدالت توزیعی تنها منبع تعارض سازمان نمی باشد، اما به عنوان یک منبع تعارض در سازمان هم به عنوان یک مسأله اساسی انسانی مطرح می باشد و نیز می تواند گویای این حقیقت باشد که سازمانها از قواعد مختلف رقابتی در توزیع منابع استفاده می نمایند، و در کل مباحث و اصول عدالت توزیعی اساس بنیاد سازمانها را تشکیل می دهند (۱).

عدالت توزیعی دارای سه اصل اساسی می باشد که عبارتند از:

اصل انصاف^۲، در تئوری برابری آدامز اشاره شد که افراد هنگامی انصاف را درک می کنند که پاداش ها و یا نتایج آنها با دیگر افراد قابل مقایسه باشد، در واقع در ارزیابی انصاف افراد نه تنها به دریافت پاداش های واقعی بلکه همچنین باید به مشارکت هایی دیگر افراد نیز انجام داده اند، توجه نمایند.

بیشتر افراد در مورد اصل انصاف به عنوان اساس عدالت توزیعی توافق نظر دارند، به این معنی که منابع و پاداش ها در یک سازمان باید بر اساس مشارکت افراد و یا واحد ها توزیع گردند (۲).

تورن بلوم و جانسون^۳ (۱۹۸۷ - ۱۹۸۵) سه مؤلفه یا قاعده فرعی^۴ را برای اصل انصاف

-
1. Distributive justice
 2. Principle of Equity
 3. Tomblom & Jonsson
 4. Sub rule

مطرح نمودند که عبارتند از :

۱. تلاش : مقدار تلاشی را که فرد به کار می گیرد مبنای اصلی مشارکت است.
 ۲. توانایی : توانایی نسبی افراد (دانش، تجربه و...) مبنای اصلی مشارکت است.
 ۳. عملکرد یا بهره وری : عملکرد مطلق فرد و بهره وری او مبنای اصلی مشارکت است.
- بلوم جانسون استدلال کردند، هنگامیکه توزیع منابع بر اساس انصاف است، تصمیمات بایستی بر اساس بهره وری، تلاش و توانایی افراد و یا واحد ها اتخاذ گردند به این معنی که ؛ افراد یا واحد ها ممکن است منابع بیشتری دریافت کنند و یا منابع کمتری از دست بدهند اگر آنها (الف) بهره وری بالاتر (ب) تلاش بیشتر و نیز (ج) توانایی بالاتری داشته باشند (۳ و ۴).
- به عنوان مثال ؛ ممکن است یک دانشگاه حقوق بیشتری را به یک عضو هیأت علمی بدهد، به خاطر اینکه او مقالات بیشتری را به چاپ رسانده است (بهره وری)، ساعات طولانی تری را کار کرده است (تلاش) و یا اینکه به عنوان محقق یا معلمی که استعداد و توانایی بیشتری دارد مورد توجه است (توانایی).

البته بلوم و جانسون بعداً مؤلفه دیگری به نام جذب تماشاچی^۱ را نیز به عنوان مؤلفه چهارم اضافه نمودند. اگر چه که همه این مشارکتها ممکن است به عنوان اساسی برای توزیع پاداشها مورد استفاده باشند، اما بحث اصلی در اصل انصاف بر روی چگونگی مشارکت هر شخص است که باید دقیقاً روشن و مشخص و قابل اندازه گیری باشد، نه بر روی اینکه مشارکتها باید اساسی برای توزیع منابع باشند (۵).

اصل مساوات : اگرچه که استفاده از اصل انصاف در بین اصول توزیعی بیشترین استفاده را دارد، با این حال سازمانها در شرایطی، از اصل مساوات نیز استفاده می نمایند. به طور مثال، در یک بخش از سازمان ممکن است همه کارکنان آن بخش وظایف مشابهی را انجام دهند، در چنین شرایطی سازمان باید به همه کارکنان حقوق و پاداش یکسان بدهد. اصل مساوات بیشتر در شغل هایی که همه کارگران وظایف مشابهی را انجام می دهند مورد استفاده می باشد. از یک دیدگاه اصل مساوات گذشته از موجه بودن حتی تحت بعضی از شرایط ضروری نیز می باشد. بطور مثال ؛ اصل انصاف زمانی می تواند به طور معنی داری مورد استفاده باشد که سازمان بتواند مشارکت های هر شخص را از بقیه اشخاص مجزا کند و در واقع مشارکتها را به طور واقعی اندازه گیری نماید، در غیر اینصورت سازمانها در توزیع منابع رو به اصل مساوات می آورند (۱).

تورن بلوم و جانسون (۱۹۸۷ - ۱۹۸۵) سه قاعده فرعی اصل مساوات را به شرح زیر

1. Spectator appeal

پیشنهاد دادند :

۱. **مساوات رفتار**^۱: منابع در هر زمان باید به طور مساوی بین افراد توزیع شود
۲. **مساوات نتایج**^۲: منابع در طولانی مدت به طور مساوی بین افراد توزیع شود
۳. **مساوات فرصت**^۳: در هنگام توزیع منابع خاص و محدود باید همه افراد فرصت مساوی داشته باشند.

در هر یک از این اصول توزیعی هدف اصلی توزیع منابع می باشد، بنابراین با همه گروه ها بطور مساوی و بدون توجه به مشارکت و یا نیازشان رفتار می کنند، البته با روش های متفاوتی، مثلاً؛ با **مساوات فرصت** منابع به طور تصادفی توزیع می شوند، به صورتی که هر فرد یا گروه منابع موجود را بدون اینکه هر رفتار امتیازی داشته باشد، دریافت می نماید. به عنوان مثال ؛ ممکن است به یک مربی ورزشی یک بلیط تور مسافرتی ۱۵ روزه به عنوان پاداش داده شود نظر به اینکه واقعاً توزیع این بلیط تور مسافرتی به طور مساوی در بین همه مربیان ورزشی غیر ممکن می باشد بنابر این اگرچه فقط یک مربی این پاداش را دریافت می نماید اما همه مربیان بدون توجه به مقام، عملکرد و امثال آن، هر یک فرصت مساوی برای دریافت این پاداش را دارند(۳ و ۴).

مساوات نتایج، بیان می کند منابع اگرچه ممکن است در یک دوره زمانی کوتاه مدت به طور نابرابری توزیع شوند، اما در طولانی مدت، هر فرد یا واحد سهم برابری دریافت خواهند نمود. به عنوان مثال ؛ اگر پول اضافه ای در بودجه سال ۲۰۰۲ برای خرید لباس های فرم وجود داشت و پول نیز به تیم های هاکی و فوتبال داده شده بود، در دوره بعد تیم های دیگری بجز تیم های هاکی و فوتبال برای خرید لباس های فرم جدید پول دریافت خواهند نمود، تا همه تیم ها لباس فرم جدید دریافت کنند.

سرانجام **مساوات رفتار** بیان می کند در هر موقعیت زمانی، همه افراد یا واحد ها باید مقدار مشابهی از منابع را دریافت نمایند. به عنوان مثال ؛ اگر بخش ورزشی ۲۰۰۰۰ دلار پاداش جهت پشتیبانی تیم ها دریافت کند و در بخش ورزشی نیز ۲۰ تیم وجود داشته باشند، هر تیم ۱۰۰۰ دلار دریافت خواهند نمود(۵).

اصل نیاز^۴: سومین اصل مهم عدالت توزیعی است که به طور مختصر بیان می کند، منابع و

-
1. Equality of treatment
 2. Equality of results
 3. Equality of opportunity
 4. Principle of need

پاداشها باید بر اساس نیازهای افراد یا واحدها مختلف توزیع گردند و این اصل قواعد فرعی ندارد. به طور مثال؛ بورسیه تحصیلی باید به دانشجویانی تعلق بگیرد که توانایی اقتصادی ضعیف تری نسبت به بقیه دانشجویان دارند. اما در کل نیازهای یک فرد یا واحد باید از یک دیدگاه اجرایی، مورد درک باشد. یعنی افراد و واحد های معین ممکن است به منابع معینی برای اجراء وظایف تعیین شده شان نیاز داشته باشند(۱).

یک توافق عمومی وجود دارد که هدف اولیه مؤسسات ورزشی، تولید درآمد و منفعت می باشد(۶ و ۷). بنابراین انتظار می رود همه گروه ها میل بیشتری را برای استفاده از اصول اساسی انصاف در محیط یک مؤسسه ورزشی نشان دهند. تحقیقات قبلی پیشنهاد می کنند این سازمانها بر روی کیفیت و کمیت تولید تمرکز نمایند، بنابراین هنگامیکه منابع اختصاص می یابند، استفاده از اصول فرعی انصاف بیشتر نویدبخش این موضوع (بهره وری و تولید درآمد) هستند(۸).

گرینبرگ و اسکات^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که از دیدگاه عدالت توزیعی، هنگامیکه کارکنان آورده های خود را برای رسیدن به برابری تغییر می دهند، این گونه رفتارها می توانند به منزله واکنش به ادراک بی عدالتی در نظر گرفته شوند(۹).

در تحقیقی که توسط هومز و چلادورای^۲ (۱۹۹۴b) صورت گرفته بود آنها مربیان و مدیران زن و مرد را در همه سطوح تقسیمی اتحادیه ملی ورزش های دانشگاهی (NCAA) مورد ارزیابی قرار دادند، و دریافتند که همه گروهها نیاز، مساوات رفتار و مساوات نتایج را هنگامیکه منابع در میان ورزشکاران دانشکده توزیع می شوند، منصف تر به شمار می آورند. همچنین یافته های آنها حاکی از آن بود که مردها نسبت به زنان، بیشتر تمایل دارند که اصول فرعی انصاف را منصف تر به شمار آورند، در حالیکه زنان تمایل دارند که اصول مساوات را منصف تر به شمار آورند(۱۰).

همچنین در تحقیقی که توسط ماهونی، ریمیر، بریدینگ و هومز^۳ در سال (۲۰۰۶) صورت گرفته بود، آنها نظریه های عدالت توزیعی را در بین ورزشکاران دانشکده و دیگر دانشجویان دانشکده در یک محیط ورزشی میان دانشکده ای و یک محیط تجاری ورزشی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که در هر دوی این محیطها مساوات رفتار و نیاز منصفانه ترین روشهای اختصاص داده شده بودند. آنها همچنین دریافتند که زنها طرفداران قدرتمند توزیع و کاهش

1. Greenberg & Scott

2. Hums & Cheladurai

3. Mahony , Riemer , Breeding & Hums

مساوی هستند در حالیکه مردان حامی تصمیم گیری بر اساس نیاز و مشارکت برنامه هستند. در تحقیقی که توسط دیوتچ^۱ (۱۹۷۵) صورت گرفته بود به این نتیجه رسید که استفاده از روشهای توزیع منصفانه، بسته به سازمان و موقعیت های آن متفاوت می باشند. مثلاً در موقعیتهای تجاری گوناگون که هر یک از مدیران بر روی توان سود دهی تمرکز می کنند، روشهای توزیع بر اساس انصاف، این احساس را بیشتر نمایان خواهند ساخت، در مقابل بیشتر سازمانهای کوچک و یا کم سود که بر روی اهدافی از قبیل رشد فردی و پیوند گروهی تمرکز دارند بیشتر نوید بخش توزیعات و یا کاهش ها بر اساس نیاز یا مساوات می باشند (۱۱). همچنین در تحقیقی که توسط میندل^۲ (۱۹۸۹) صورت گرفته است وی ارزشهای سازمانی مختلف را تحت دو عنوان طبقه بندی کرد :

۱. بهره وری یا سود دهی^۳ ۲. همبستگی یا انسجام گروهی^۴

که این ارزشها می توانند بر تصمیم گیریهای مدیران در بکارگیری رویکردهای عدالت سازمانی در موقعیتهای و شرایط مختلف تاثیر بگذارند، به این معنا که در شرایط و موقعیتهایی که بهره وری و سود آوری دغدغه و هدف اصلی سازمان تلقی می شود مدیران تمایل دارند بیشتر از اصول انصاف استفاده کنند، اما از طرفی، در شرایطی که همبستگی و انسجام و حسن نیت در بین کارکنان هدف اصلی سازمان باشد مدیران تمایل دارند، در توزیع منابع بیشتر اصل مساوات را بکار برند (۱۲). تفاوتها در وابستگی درونی^۵ بین شغلای درون یک سازمان نیز اصول توزیعی مختلف را ایجاد می کند. برای نمونه یک شرکت بازاریابی ورزشی ممکن است کارشناسان مختلف بازاریابی را با توجه به بخشهای مختلف کار استخدام نماید و ممکن است وظایف آنها را طوری طراحی نماید که به اندازه کافی مستقل از یکدیگر باشند، تحت این شرایط ممکن است بهره وری (سود آوری) فردی کارکنان، به عنوان اساسی برای توزیع پاداش ها مورد استفاده باشد. در مقابل یک شرکت بازاریابی ورزشی ممکن است متخصصان بازاریابی اش را در درون پروژه های تیمی سازمان دهی نماید زیرا مشارکتهای اعضای یک تیم موفقیت پروژه را بیشتر تضمین میکند در این شرایط ممکن است همبستگی درونی اعضای یک سازمان، به عنوان اساسی برای توزیع پاداشها باشد. در کل، مدیران تمایل دارند اصل انصاف را بر اساس عملکرد در کارهای مستقل (به عنوان مثال، بین تیم های مختلف کاری)، و اصل مساوات را در جریان کارهایی که بطور فزاینده ای

1. Deutsch

2. Meindl

3. Productivity

4. Solidarity

5. Interdependence

وابستگی درونی بیشتری دارند(به عنوان مثال، درون تیم های کاری)، ترجیح دهند (۱). ویکس و کرامپتون^۱ (۱۹۸۷-۱۹۹۰) طی تحقیقی که محور مطالعات آن عدالت در امور مربوط به تفریح و سرگرمی جامعه بود، به ارزیابی ترجیحات شهروندان، مقامات منتخب و مدیران حقوق بگیر در اختصاص بودجه برای استخر های روباز شنا، پارک های محلی و برنامه های سازمان یافته ورزشی پرداختند. نتیجه بررسی آنها نشان داد که بیشتر این افراد اولویت اختصاص منابع به طور یکسان را در جاهایی که کمتر خدمت رسانی شده، مد نظر دارند. همچنین در ایجاد پارک های محلی ساکنان ترجیح می دهند که منابع به مناطقی که کمتر خدمت رسانی شده است تخصیص داده شوند. آنها همچنین ترجیح می دهند برای تامین برنامه های ورزشی "حق اشتراک" بپردازند. این نتایج حاکی از توافق نظر آنها در داشتن دیدگاههای نشأت گرفته از اصل مساوات و اصل نیاز می باشد (۱۳ و ۱۴).

با توجه به اینکه اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری به عنوان متولی ورزشهای دانشگاهی و علمی کشور و نیز به عنوان یک اداره مرجع و الگو در این زمینه می تواند نقش اساسی در جهت توسعه بهره وری و اثربخشی عملکرد نیروی انسانی در بخش تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور، بویژه در ورزش دانشگاهی داشته باشد، بنابراین رعایت و بکارگیری عدالت سازمانی و توسعه آن در بدنه ورزش دانشگاهی در کنار مدیریت و رهبری کارا و اثربخش می تواند مهمترین و اساسی ترین راه تحقق این هدف باشد.

روش تحقیق

روش تحقیق با توجه به موضوع و اهداف مورد پژوهش از نوع توصیفی است و گرد آوری اطلاعات به صورت میدانی و از نظر استفاده از نتایج، کاربردی خواهد بود.

جامعه آماری این پژوهش شامل؛ رؤسای انجمنهای ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاه های دولتی و کارشناسان تربیت بدنی می باشد. نمونه آماری، شامل ۴۵ نفر رؤسای انجمنهای ورزشی، ۵۸ نفر مدیران ادارات تربیت بدنی و ۱۱۵ نفر کارشناس تربیت بدنی می شود. روش نمونه گیری در هر دو حوزه رؤسای انجمنها و مدیران ادارات تربیت بدنی از نوع انتخابی (سرشماری) و در حوزه کارشناسان تربیت بدنی بصورت تصادفی با تخصیص متناسب می باشد.

به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه مجزا استفاده شده است. این پرسشنامه ها با استفاده از پرسشنامه عدالت سازمانی چلادورای (۱۹۹۴)، توسط محقق در سه حیطه مورد

نظر (رؤسای انجمنها، مدیران ادارات تربیت بدنی و کارشناسان تربیت بدنی) توسعه یافته است که در پژوهش حاضر ضرایب پایایی آن برای عدالت توزیعی ۶۳ درصد می باشد.

یافته‌های تحقیق

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

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به تفکیک گروه های سه گانه

متغیر	گروه	تعداد	جنسیت	تعداد	درصد	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت توزیعی	رؤسای انجمن ها	۴۵	مرد	۲۶	۵۷/۷۷	۳۲/۵۱	۶/۱۵
			زن	۱۹	۴۲/۲۲		
	مدیران ادارات	۵۸	مرد	۵۰	۸۶/۳۰	۲۶/۵۵	۴/۹۷
			زن	۸	۱۳/۷۹		
	کارشناسان تربیت بدنی	۱۱۵	مرد	۷۱	۶۳/۸۳	۳۱/۳۲	۷/۲۹
			زن	۴۲	۳۷/۱۶		
	کل	۲۱۸				۳۰/۱۲	۶/۱۱

همانگونه که در جدول (۱) مشاهده می گردد در گروه رؤسای انجمنها حدود ۵۸ درصد مرد، ۴۲ درصد زن و در گروه مدیران ادارات حدود ۸۶ درصد مرد، ۱۴ درصد زن و در گروه کارشناسان تربیت بدنی حدود ۶۳ درصد مرد و ۳۷ درصد زن می باشند.

جدول ۲. آزمون فریدمن جهت بررسی میزان تمایل گروه های سه گانه نسبت به اصول عدالت توزیعی

شاخص ها گروه	متغیر ها	میانگین	انحراف استاندارد SD	میانگین رتبه ها MR	تست فریدمن	
					خی دو	sig
رؤسای انجمنها	انصاف	۳/۸۴	۰/۶۵	۱/۸۵	۴۰/۱۵	۰/۰۰۰
	مساوات	۴/۷۹	۱/۰۰	۲/۷۳		
	نیاز	۳/۱۳	۱/۴۷	۱/۴۲		
مدیران ادارات	انصاف	۲/۷۸	۱/۰۵	۱/۷۵	۳۸/۸۸	۰/۰۰۰
	مساوات	۴/۲۵	۱/۳۳	۲/۶۶		
	نیاز	۲/۶۵	۱/۳۸	۱/۵۹		
کارشناسان تربیت بدنی	انصاف	۳/۹۴	۰/۷۷	۲/۲۶	۳۵/۹۳	۰/۰۰۰
	مساوات	۴/۲۷	۲/۸۸	۲/۱۹		
	نیاز	۳/۰۸	۱/۵۷	۱/۵۵		

با توجه به جدول (۲) نتایج پژوهش نشان داد که در زمینه میزان تمایل رؤسای انجمنها، مدیران ادارات و نیز کارشناسان تربیت بدنی به اصول عدالت توزیعی (انصاف، مساوات و نیاز) تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارتی هر سه گروه به طور معنی داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می دهند.

جدول ۳. آزمون فریدمن جهت بررسی میزان تمایل مردان و زنان نسبت به اصول عدالت توزیعی

شاخصها	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد SD	میانگین رتبه ها MR	تست فریدمن	
					سیگ	خی دو
مرد	انصاف	۳/۵۸	۱/۰۶	۱/۹۸	۰/۰۰۰	۷۴/۷۷
	مساوات	۴/۶۰	۲/۵۸	۲/۵۱		
	نیاز	۲/۹۳	۱/۵۱	۱/۵۱		
زن	انصاف	۳/۷۶	۰/۷۰	۲/۱۹	۰/۰۰۰	۱۹/۱۰
	مساوات	۳/۸۵	۱/۲۳	۲/۲۳		
	نیاز	۳/۰۸	۱/۵۳	۱/۵۸		

همانگونه که در جدول (۳) ملاحظه می گردد، نتایج تحقیق نشان می دهد که در زمینه میزان تمایل مردان و زنان به اصول عدالت توزیعی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارتی هر دو گروه مردان و زنان به طور معنی داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می دهند.

جدول ۴. آزمون یو- مان ویتنی جهت بررسی تفاوت بین مردان و زنان در هر یک از اصول توزیعی

شاخصها	گروه	میانگین	انحراف معیار	آزمون یو- مان ویتنی	
				سیگ	Z محاسبه شده
اصل مساوات	مرد	۴/۶۰	۲/۵۸	۰/۰۰۲	-۳/۱۱۱
	زن	۳/۸۵	۱/۲۳		
اصل انصاف	مرد	۳/۵۶	۱/۰۷	۰/۴۶۲	-۰/۷۳۵
	زن	۳/۷۶	۰/۷۰		
اصل نیاز	مرد	۲/۹۳	۱/۵۰	۰/۴۴۹	-۰/۷۵۸
	زن	۳/۰۸	۱/۵۳		

همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می شود، تنها در زمینه اصل مساوات بین مردان و زنان تفاوت معنی داری وجود دارد و در اصول انصاف و نیاز بین زنان و مردان تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود.

جدول ۵. آزمون کروسکال والیس جهت بررسی تفاوت بین گروه ها در هر یک از اصول توزیعی

شاخص ها متغیرها	گروه	میانگین	انحراف معیار	آزمون کروسکال والیس	
				خی دو	Sig
اصل مساوات	روسای انجمن ها	۴/۷۹	۱/۰۰	۹/۰۹۷	۰/۰۱۱
	مدیران ادارات تربیت بدنی	۴/۲۵	۱/۳۳		
	کارشناسان ادارات تربیت بدنی	۴/۲۷	۱/۳۴		
اصل انصاف	روسای انجمن ها	۳/۸۴	۰/۷۷	۴۹/۱۴۶	۰/۰۰۰
	مدیران ادارات تربیت بدنی	۲/۷۸	۱/۰۵		
	کارشناسان ادارات تربیت بدنی	۳/۹۴	۰/۷۷		
اصل نیاز	روسای انجمن ها	۳/۱۳	۱/۴۵	۴/۹۸۷	۰/۰۸۳
	مدیران ادارات تربیت بدنی	۲/۶۵	۱/۳۸		
	کارشناسان ادارات تربیت بدنی	۳/۰۸	۱/۵۷		

با توجه به جدول (۵) نتایج نشان می دهند که در زمینه اصل مساوات و اصل انصاف بین گروه های مورد بررسی (روسای انجمنها، مدیران ادارات و کارشناسان تربیت بدنی) تفاوت معنی داری وجود دارد اما در زمینه اصل نیاز بین گروه های مورد بررسی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های این پژوهش، در هر سه سطح اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری (روسای انجمنهای ورزشی، مدیران ادارات تربیت بدنی و کارشناسان تربیت بدنی) تعداد مردان بیشتر از زنان است. بویژه این نسبت در گروه مدیران ادارات کاملاً بارز می باشد. اگر بتوان نتایج این تحقیق را با دیگر سازمان ها مقایسه نمود، از نظر نسبت مردان به زنان این یافته ها با یافته های صابونچی، هادوی و مظفری (۱۳۸۷) (۱۵) در سازمان تربیت بدنی ایران همخوانی دارد، زیرا در اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم نیز مانند سازمان تربیت بدنی، مردان به طور کاملاً بارزی بیشتر از زنان می باشند.

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که در زمینه تمایل گروه های سه گانه نسبت به اصول عدالت توزیعی تفاوت معنی داری وجود دارد، که این تفاوت حاکی از تمایل بیشتر هر سه گروه برای استفاده از اصل مساوات می باشد. به عبارتی هر سه گروه به طور معنی داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می دهند. این یافته ها تا حدودی بیانگر این مطلب

می باشند 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 می دهند. زیرا اصل مساوات همان اصلی است که سازمان ها برای رسیدن به اهداف سازمانی، در جهت افزایش همبستگی بین اعضا و واحد های مختلف سازمانشان از آن استفاده می نمایند.

یافته های این تحقیق تا حدودی با یافته های هومز و چلادورای^۱ (۱۹۹۴)، ویکس و کرامپتون^۲ (۱۹۸۷-۱۹۹۰) و نیز ماهونی، ریمیر، بریدینگ و هومز^۳ (۲۰۰۶) همخوانی دارد. زیرا در یافته های آنها که به ترتیب در اتحادیه ملی ورزشهای دانشگاهی (NCAA)، استخر های روباز شنا و پارک های محلی و نیز یک محیط ورزشی میان دانشکده ای و یک محیط تجاری ورزشی بود، به این نتیجه رسیدند که مساوات (مساوات رفتار) و نیاز منصفانه ترین روشهای اختصاص داده شده بودند. همچنین یافته های این پژوهش نشان داد که در زمینه تمایل مردان و زنان نسبت به اصول عدالت توزیعی تفاوت وجود دارد. یافته ها نشان می دهند که هم مردان و هم زنان به طور معنی داری اصل مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح می دهند. به عبارتی در بین مردان و زنان هر سه گروه، اصل مساوات منصفانه ترین روش تخصیص و کاهش منابع می باشد.

یافته های این بخش از پژوهش تا حدودی با یافته های هومز و چلادورای (۱۹۹۴) و نیز ماهونی، ریمیر، بریدینگ و هومز (۲۰۰۶) مغایرت دارد، زیرا در یافته های آنها زن ها طرفداران قدرتمند توزیع و کاهش مساوی (اصل مساوات) هستند در حالیکه مردان حامی تصمیم گیری بر اساس نیاز و مشارکت برنامه (اصل انصاف) هستند، در صورتیکه در این پژوهش هر دو گروه مردان و زنان طرفدار اصل مساوات یا همان توزیع و کاهش مساوی می باشند. رویهمرفته، مقایسه یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش های ذکر شده در فوق می تواند گویای این مطلب باشد که در اداره تربیت بدنی وزارت علوم، مردان و زنان نگرش یکسانی نسبت به عدالت توزیعی و اصول آن دارند و در انتخاب اصول توزیعی جهت توزیع و یا کاهش منابع تقریباً مشابه عمل می نمایند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در زمینه استفاده از اصول توزیعی، تنها در اصل مساوات بین مردان و زنان تفاوت وجود دارد. به عبارتی، علی رغم اینکه هم مردان و هم زنان اصل

1. Hums & Cheladurai

2. Wicks & Crompton

3. Mahony , Riemer , Breeding & Hums

مساوات را بر دیگر اصول توزیعی ترجیح دادند، اما مردان در مقایسه با زنان به طور معنی داری تمایل بیشتری برای استفاده از اصل مساوات دارند. همانگونه که در فوق نیز اشاره گردید، در ارتباط بین اصول عدالت توزیعی و جنسیت یافته های پژوهش حاضر نسبتاً با یافته های هومز و چلادورای (۱۹۹۴) و نیز ماهونی، ریمیر، بریدینگ و هومز (۲۰۰۶) مغایرت دارد. این تناقض ممکن است مربوط به تفاوت فرهنگی داخل و خارج ایران و نیز جو سازمانی اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم باشد. در زمینه استفاده از اصول انصاف و نیاز نیز تفاوت معنی داری بین زنان و مردان مشاهده نشده است، یعنی مردان و زنان تمایل نسبتاً مشابهی به آن دو اصل دارند. یافته های پژوهش حاضر نشان داند که در زمینه استفاده از اصول توزیعی انصاف و مساوات بین گروه های مورد بررسی تفاوت وجود دارد اما در اصل نیاز بین گروه ها تفاوت وجود ندارد. به عبارتی کارشناسان تربیت بدنی به طور معنی داری نسبت به دو گروه دیگر طرفدار اصل **انصاف** بودند و رؤسای انجمنهای ورزشی نیز به طور معنی داری در مقایسه با دو گروه دیگر طرفدار اصل **مساوات** بودند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین سه گروه مورد بررسی، رؤسای انجمنهای ورزشی درک قوی تر و مدیران ادارات درک ضعیف تری از عدالت توزیعی دارند. رویهمرفته، این یافته ها حاکی از آن می باشد که مدیران حوزه ستادی وزارت علوم باید توجه بیشتری به مقوله عدالت توزیعی و اصول آن داشته باشند. این مهم می تواند رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی مجموعه تربیت بدنی وزارت علوم را افزایش داده و جابجایی، غیبت و ترک شغل را کاهش دهد و نیز دستیابی مؤثر تر به اهداف سازمانی را موجب گردد.

نهایتاً با توجه به اینکه عدالت سازمانی و بویژه عدالت توزیعی یک مقوله بسیار مهم و اثر گذار در رفتار سازمانی و مدیریت ورزشی می باشد و پیامدهای سازمانی مهمی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و غیره را به دنبال دارد و نیز با توجه به پژوهش های بسیار کمی که در این حوزه در کشور صورت گرفته و حاکی از شناخت پایین مدیران اجرایی کشور نسبت به عدالت توزیعی و اصول آن می باشد، از این رو پیشنهاد می گردد تحقیقات بیشتری در این زمینه در کشور صورت گیرد تا پیشینه ادبیات عدالت سازمانی و توزیعی تقویت گردد و نیز در سیستم آموزشی بویژه در رشته مدیریت، به عدالت سازمانی به عنوان یک فصل مهم آموزشی توجه و تأکید شود تا از این طریق دانش و ادراک دانشجویان مدیریت که مدیران آینده هستند ارتقاء یابد.

منابع :

1. Cheladurai. (2006). Human Resource Management in Sport and Recreation
۲. طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
3. Tornblom, K.Y., & Jonsson, D.S. (1985). Subrules of the equality and contribution principles : Their perceived fairness in distribution and retribution. *Social Psychology Quarterly*, 48, 249-261.
4. 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.
5. Mahony / Daniel. Riemer / Harold. Breeding / James & Hums / Mary. (2006) Organizational Justice in sport organizational : perceptions of college Athletec and other college students. *Journal of sport management*.
6. DeSchrive, T.D., & Mahony, D.F. (2003). Finance, economics, and budgeting in the sport industry. In J.B. Parks & J. Quarterman (Eds.), *Contemporary sport management* (2nd ed.), pp. 231-253. Champaign, IL: Human Kinetics.
7. Giacobbe-Miller, J.K., Miller, D.J., & Victorov, V.I. (1998). A comparison of Russian and U.S. pay allocation decisions, distributive justice judgments, and productivity under Different payment conditions. *Personnel Psychology*, 51, 137-16
8. Schaubroeck, J, May, DR & Brown (1994), procedural justice explanations and employee reaction to economic hardship : A field experiment , *Journal of Applied psychology*.
9. 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.
10. Hums, M.A., & Chelladurai, P. (1994a). Distributive justice in intercollegiate athletics:
11. Development of an instrument. *Journal of Sport Management*, 8, 190-199.
12. Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
13. Meindl / J. R. (1982) Managing to be fair :An exploration of values / motives / and leader ship. *Administrative science Quaterly*.

14. Wicks , B. E , Crompton , J. L (1987). An analysis of the relationship between equity choice preferences , service type and decision making groups in a U.S.city. Journal of leisure research.
15. Wicks , B. E , Crompton , J. L (1990). predicting the equity preferences of park and recreation department employees and residents of Austin , Texas. Journal of leisure research

۱۶. صابونچی، رضا، سیده فریده هادوی و سید امیر احمد مظفری، ۱۳۸۷، تبیین فرهنگ سازمانی سازمان تربیت بدنی، پژوهش در علوم ورزشی.