

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۱۰، شماره ۱، بهار ۱۳۹۷

ص ص: ۷۹-۸۹

رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده با تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی

محمود گودرزی^۱ - مجید جلالی فراهانی^۲ - صمد گودرزی^{۳*}

۱. استاد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ۲. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

ایران ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۰/۰۴/۱۳۹۳، تاریخ تصویب: ۱۱/۰۴/۱۳۹۳)

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده با تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی است. این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران است که تعداد آنها ۱۰۲ نفر بود. کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه شامل عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه کار تیمی الموتی (۱۹۹۷) بود که ضمن تأیید روایی، پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی ($\alpha=0/84$) و برای کار تیمی ($\alpha=0/86$) به دست آمد. برای اطمینان از توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) با نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد عدالت سازمانی ($r=0/55$ ، $P=0/001$)، عدالت توزیعی ($r=0/49$ ، $P=0/001$)، عدالت رویه‌ای ($r=0/48$ ، $P=0/001$) و عدالت تعاملی ($r=0/46$ ، $P=0/001$) با تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی رابطه مثبت و معناداری دارند. در رگرسیون گام به گام در گام اول عدالت توزیعی و در گام دوم عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای پیش‌بینی‌کننده تمایل به شرکت در کار تیمی شناخته شدند.

واژه‌های کلیدی

اعضای هیأت علمی، تمایل به شرکت در کار تیمی، دانشکده‌های تربیت بدنی، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای.

مقدمه

در سال‌های اخیر محققان رشته‌های مختلف به این باور رسیده‌اند که آنچه روند رشد و توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی را تعیین می‌کند، سرمایه‌های مادی یا منابع طبیعی آن نیست، بلکه عامل نیروی انسانی آن جامعه است. بنابراین عامل اساسی پیشرفت، شکوفایی و بالندگی هر جامعه در توسعه سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی کار آن نهفته است. برای تربیت سرمایه‌های انسانی وجود نظام‌های آموزشی مؤثر بسیار ضروری به نظر می‌رسد. بی‌شک هرچه جامعه به مدارج بالاتر رشد و ترقی برسد و با سرعت و قدرت بیشتری از امکانات بالقوه و بالفعل خود استفاده کند، نقش و تأثیر مراکز و سازمان‌های آموزشی به‌مثابه صنعت تعلیم و تربیت در شئون فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مهم‌تر می‌شود، چراکه از یک سو نیاز اجتماع به فراورده‌های این صنعت به لحاظ کمی هر روز بیشتر می‌شود و از سوی دیگر، تنوع روزافزون این نیاز موجب می‌شود که دقت و توجه ویژه و مداوم به کیفیت محصول آن مبذول شود (۱). بی‌شک نظام آموزش عالی در هر کشور از برجسته‌ترین نهادها و سازمان‌های جامعه در جهت رشد و توسعه است. از جمله مهم‌ترین رسالت این نهاد تربیت نیروی‌های متخصص مورد نظر جامعه، ترویج و ابقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم ساختن زمینه مساعد برای توسعه است. یکی از زیرمجموعه‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزش هستند که اعضای هیأت علمی آنها رسالت مضاعفی را بر عهده دارند، زیرا در این مراکز آموزشی نه تنها انتقال دانش رشته مربوط و رشته‌های وابسته مطرح است، بلکه نقش اعضای هیأت علمی و کارشناسان در پرورش افراد متخصص که علاوه بر توجه به بعد معنوی، فرهنگی، اجتماعی و روانی باید نسبت به بالا بردن سطح

آمادگی جسمانی آحاد مردم به‌خصوص نوجوانان و جوانان وارد عمل شوند، بر کسی پوشیده نیست و شاید به همین دلیل توجه به نیازهای این قشر دانشگاهی و ایجاد محیط شغلی مناسب برای آنها از اولویت ویژه‌ای برخوردار است (۱). امروزه شاهدیم که بسیاری از سازمان‌های موفق یکی از ابزارهای اثربخش را در جهت نیل به اهداف راهبردی سازمان ضرورت توجه و کاربست کار تیمی می‌دانند، که در نتیجه شاهد ایجاد تیم‌های پروژه، کیفیت، حل مسائل و غیره نیز هستیم (۲). اثر چشمگیر فرهنگ و کار تیمی به‌حدی اهمیت دارد که گروهی از دانشمندان علم مدیریت آن را لازمه دست یافتن به مزیت رقابتی پایدار در فضای رقابتی دنیای امروز می‌دانند و عده‌ای معتقدند نه امور مالی و نه راهبرد، هیچ‌یک مزیت رقابتی ماندگار نیستند و تنها کار تیمی است که در نهایت سبب ایجاد مزیت رقابتی می‌شود، زیرا هم توان لازم را دارد و هم کمیاب است (۳). تاریخچه کار تیمی به اندازه سازمان جامعه، قدمت دارد. خود کانون خانواده نیز یک ساختار تیمی است، که در آن اعضای گروه به یکدیگر وابسته‌اند، تقریباً به‌طور مستمر یکدیگر را می‌بینند، و در کل هدف مشترکی را دنبال می‌کنند. پس تیم ساختار آشنایی برای انجام کارهاست. در دانشکده‌های تربیت بدنی هم اعضای هیأت علمی زمینه‌های مناسبی برای کار تیمی دارند؛ یکی شرکت در جلسات گروه آموزشی برای تأیید پروپوزال و حل مشکلات آموزشی و دیگری انجام پژوهش‌ها به‌صورت تیمی که تألیف مشترک یا همکاری علمی نامیده می‌شود و فرایندی را شامل می‌شود که طی آن دو یا چند نویسنده برای خلق یک اثر علمی، با اتخاذ یکی از شیوه‌های همکاری، منابع و استعدادها را به اشتراک می‌گذارند و با هم همکاری می‌کنند؛ البته ما در عصری زندگی می‌کنیم که متخصصان و پژوهشگران ناگزیر از برقراری ارتباط‌های بیشتر و بهره‌گیری از

شوند. اعتماد نقطه ثقل تمام تیم‌های کارا و یکپارچه است، زیرا کار تیمی بدون اعتماد شعاری بیش نیست (۳). هرسی و بلانچارد^۱ (۱۹۹۶) توانایی (دانش، مهارت و تجربه) و تمایل (انگیزه، اعتماد و تعهد) را از عوامل مؤثر بر اثربخشی کار تیمی می‌دانند. درون تیم‌ها اعتماد با بهبود در برقراری ارتباط، کار تیمی و سطح بالاتری از اجرای تیم رابطه دارد (۵). امروزه یافتن محیط‌های کاری که نمونه موفق از یک کار گروهی خوب باشد، چندان آسان نیست، در کشور ما ساختار خانواده، مدارس، سازمان‌ها و مؤسسات و حتی مشغولیات و سرگرمی‌های ما بر محور برنده بودن، بهترین بودن و به‌طور کلی موفقیت‌های فردی استوار است. کارگران، کارمندان و به‌طور کلی همه افراد به‌ندرت در محیط‌هایی پرورش می‌یابند که بر کار تیمی تأکید شود و تیم اهمیت داشته باشد (۶). آنچه در این میان اهمیت دارد این است که چگونه می‌توان با شناخت دقیق زیرساخت‌ها و بنیان‌های یک تیم شاهد افزایش بهره‌وری سازمان بود. به‌نظر می‌رسد که در فعالیت‌های گروهی و تیمی هم اعضا و هم رهبری گروه یا تیم اهمیت دارند (۲). نیروی انسانی مهم‌ترین درونداد سازمان به‌خصوص در سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درونداد، فرایند و برون‌داد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان رشد همه‌جانبه انسان است (۷). بی‌شک در صنعت تعلیم و تربیت دانشگاهی، انسان‌ها محور اصلی‌اند و از میان این انسان‌ها تعلیم‌دهندگان یا به‌عبارت دیگر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هسته اصلی را تشکیل می‌دهند، این افراد که گاهی به‌عنوان استادان به جامعه معرفی می‌شوند، رسالت و تکلیفی بسیار حساس، سخت و پرازش دارند، این موضوع در عصری که انقلاب آموزشی راه خود را یافته است و به‌سوی جلو پیش

"همکاری علمی" و روی آوردن به "تألیف مشترک" هستند. کاتزنباخ و اسمیت ضرورت ارائه تعریف روشن از تیم را برداشت‌های متفاوت از مفهوم تیم عنوان می‌کنند: «برخی صرفاً تیم‌های ورزشی را در نظر می‌آورند و برخی به ارزش‌های کار تیمی همچون همکاری، مشارکت و کمک متقابل فکر می‌کنند، بعضی مردم هر گروه از افراد را که با هم کار می‌کنند تیم می‌دانند، برخی هر شکل مدیریتی را تیم می‌دانند و عده‌ای اساساً به جفت‌های دونفره همچون زوج‌ها در ازدواج فکر می‌کنند». در تعریف گودرزی، تیم عبارت است از یک گروه دو یا چندنفره از افراد که به‌طور مستقیم با یکدیگر تعامل برقرار کرده و به‌منظور رسیدن به هدف، کارها را هماهنگ می‌کنند. در تعریف مذکور سه نکته وجود دارد: ۱. اول آنکه حداقل دو نفر باید حضور داشته باشند؛ ۲. اعضا باید به‌طور منظم تعامل برقرار کنند و کارهایشان را به‌صورت هماهنگ انجام دهند؛ ۳. اعضا باید دارای هدف مشترک باشند (۴). در سال‌های گذشته که ضرورت تشکیل تیم‌های کاری بر همگان روشن شده است، بسیاری از سازمان‌ها حرکتی رو به جلو به‌سوی آن داشته‌اند، اما در زمانی اندک ناکارآمدی خود را در دست یافتن به آن برتری به‌وضوح دیده‌اند، شاید بتوان گفت علت اصلی شکست بیشتر این سازمان‌ها گرفتار شدن در چهار آفت کار تیمی است که البته سرشتی زنجیروار به هم دارند، یعنی نمی‌توان آنها را به‌صورت جدا جدا مداوا کرد، زیرا هر یک زمینه‌ساز بروز دیگری می‌شود و هر یک از آفات چهارگانه خود ریشه در دیگری دارد، مثلاً بی‌اعتمادی اعضای تیم نسبت به یکدیگر موجب از دست رفتن تعهد گروهی می‌شود و از سویی از بین رفتن تعهد میان اعضای تیم موجب از بین رفتن روحیه مسئولیت‌پذیری می‌شود و هنگامی که تیم کاری مسئولیت‌پذیر نباشد، به اهداف تیم توجه نمی‌کند و هدف‌های فردی بر هدف‌های گروهی ترجیح داده می‌-

اغلب به جای عدالت سازمانی از عدالت سازمانی ادراک شده استفاده می‌شود (۱۴). براساس تحقیقاتی که تاکنون در حوزه عدالت سازمانی صورت گرفته، سه نوع عدالت در محیط کار شناخته شده است؛ این سه بُعد یا جنبه عدالت در تعامل با یکدیگر، پدیدآورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط‌های کاری هستند (۱۵) که عبارت‌اند از: الف) عدالت توزیعی^۲: اشاره به منصفانه بودن پیامدها و پاداش‌های سازمانی مثل پرداخت‌ها و ترفیعات دارد (۱۶)؛ ب) عدالت رویه‌ای^۳: اشاره به انصاف درک شده از فرایندی دارد که پیامدها و پاداش‌ها توسط آن تعیین شده‌اند (۱۷)؛ ج) عدالت تعاملی^۴: اشاره به این دارد که طی اجرای یک فرایند یا یک رویه، تا چه اندازه با فرد محترمانه و صادقانه رفتار شده است (۱۳).

براساس نتایج تحقیقات فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان‌ها ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (۸). ادراک انصاف روی تمایل افراد اثر می‌گذارد تا کوششی فراتر از آنچه مورد نیاز و انتظار است را انجام دهند (۱۸).

سلیمان و الکثیر^۵ (۲۰۱۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی (رویه‌ای و تعاملی) همبستگی مثبت و معناداری با تعهد عاطفی و مستمر و نیز عملکرد شغلی دارد (۱۹). کامران اقبال^۶ (۲۰۱۳) در پژوهش خود دریافت که ادراک کارکنان در زمینه عدالت رویه‌ای و تعاملی تأثیر زیادی بر رضایت شغلی کارکنان داشت (۲۰). کولکوئیت^۷ و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیقی با هدف «شناسایی و تحلیل ابعاد عدالت سازمانی و

می‌رود، از هر زمان دیگری حساس‌تر شده است، اما در روند کاری اعضای هیأت علمی مسائل بسیار ظریفی نهفته است که می‌تواند به موانع بزرگی در حیطه شغلی تبدیل شود، به طوری که بر امر آموزش آنها تأثیر گذارد و در نتیجه در انتقال اطلاعات و دانش آن رشته به خصوص دچار ناهمگونی شود. در نتیجه توجه به خواسته‌ها و نیازهای آنها مهم است. یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان عدالت و اجرای آن است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب به منظور توسعه منابع انسانی فراهم کرده است (۸). از سوی دیگر، تئوری عدالت سازمانی در سازمان‌های کشور ما با پشتوانه‌های مذهبی نیز همراه و تقویت شده و حاکمیت عدالت سازمانی به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های عدالت هم جنبه علمی و هم جنبه ارزشی پیدا کرده است (۹). در تمام اندیشه‌های سیاسی اسلام مبنا و زیربنای تمام اصول نیز عدالت است. آیات الهی نیز اشاره به این دارند که پیامبران را با مشعل‌های هدایت فرستادیم و به آنها کتاب و میزان دادیم تا عدالت را بر پا دارند. همان‌طور که پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «کشور با کفر می‌ماند، اما با ظلم ماندنی نیست» (۱۰). عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است، امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است (۱۱). واژه عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ^۱ در سال ۱۹۷۰ بیان شد (۱۲). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می‌شود که آیا سازمان با آنها به عدالت برخورد می‌کند یا نه؟ (۱۳). اما عدالت در سازمان‌ها در حوزه تحقیقات سازمانی بر مبنای نوع ادراک کارکنان از حضور یا عدم حضور عدالت مورد سنجش قرار می‌گیرد و نه بر مبنای ملاک‌های عینی، به همین دلیل

2. Distributive justice
3. Procedural justice
4. Interactional justice
5. Abubakr Suliman and Majid Al Kathairi
6. Kamran Iqbal
7. Colquitt

1. Greenberg

کدام با رفتارها و نگرش‌های سازمانی مهمی همراه است و نیز از آنجا که یکی از عوامل شکست تیم‌های کاری در سازمان‌های کشور ما نبود فرهنگ کار تیمی و عدم تمایل کارکنان به شرکت در کار تیمی است و تمایل به کار تیمی نیز یکی از عوامل مؤثر بر اثربخشی کار تیمی است، محقق در پی آن است که رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و آمادگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران برای شرکت در کار تیمی را بررسی کند. همچنین نشان دهد که آیا بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی رابطه‌ای وجود دارد یا نه؟

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی است و از نوع تحقیقات کاربردی و به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران است، که تعداد کارکنان ۱۰۲ نفر بود. نمونه‌گیری به روش کل‌شمار بود و کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شده و در نهایت ۹۴ پرسشنامه تکمیل و تجزیه و تحلیل شد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه شامل پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) که شامل ۲۳ گویه و پرسشنامه کار تیمی الموتی (۱۹۹۷) که شامل ۲۷ گویه است، براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طراحی شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۲ نفر از استادان متخصص مدیریت ورزشی بررسی و تأیید شد. برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی ($a=0/84$) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ($a=0/84$) برآورده شده

همچنین رابطه آنها با پیامدها و متغیرهای مهم سازمانی» دریافتند که عدالت سازمانی با پیامدهای مهم سازمانی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ارزیابی صاحبان قدرت، رفتار شهروندی، کناره‌گیری و عملکرد مرتبط است (۲۱). ادراک بی‌عدالتی تأثیرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت شعاع قرار می‌دهد؛ بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد، بنابراین رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. جو عدالت به شدت اعضای تیم را تشویق می‌کند تا به اعمال انرژی بیشتر نادیده گرفتن منافع شخصی خود به‌خاطر تیم تمایل داشته باشند (۲۲). به‌طور خلاصه در جامعه ایران بسیاری از صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، علمی و دانشگاهی و مدیریتی، در تحلیل‌های خود بر این باورند که ما ایرانی‌ها در کارهای جمعی و گروهی موفقیت چندانی نداریم و همین مسئله به‌عنوان یک مانع در توسعه ایران عمل کرده است. این در حالی است که مطابق برخی نظریه‌های جامعه‌شناسی، کار گروهی و تیمی از بنیان‌های مدرنیته و از محورهای فرایند توسعه است. در محیط دانشگاه و دانشکده‌ها و در فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی و جلسات گروه‌های آموزشی این مسئله به‌نوعی وجود دارد (۲۳).

با توجه به اینکه اعتماد نقطه ثقل تیم‌های کارا و یکپارچه است و مطالعات مختلفی از جمله آریه^۱ و دیگران (۲۰۰۷) نشان داده‌اند که اعتماد و عدالت سازمانی با یکدیگر رابطه دارند (۲۴) و از آنجا که تحقیقات انجام‌گرفته بیانگر آن است که انصاف درک شده از تخصیص پیامدها، رویه‌ها و رفتارهای بین‌شخصی، هر

1. Aryee

نتایج و یافته‌های تحقیق

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق حاکی از آن است که قسمت اعظم نمونه مورد بررسی ما (۴۰/۴ درصد) در دامنه سنی ۴۵ تا ۵۴ سال قرار دارند و مردان نسبت به زنان تعداد بیشتری از نمونه را به خود اختصاص داده‌اند (۶۴ درصد)، همچنین بیشترین سابقه خدمت مربوط به طبقه ۶ تا ۱۰ سال است (۳۵/۱ درصد). مرتبه استادیاری دارای بیشترین درصد فراوانی در میان نمونه آماری است (۵۶/۴ درصد)، علاوه بر این در میان دانشکده‌های محل خدمت دانشگاه تهران بیشترین درصد فراوانی را دارد (۳۵/۱).

است. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه‌ها قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها برای اطمینان از توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار و...) و آمار استنباطی (ضریب پیرسون و ضریب رگرسیون گام به گام و رگرسیون همزمان) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰، تجزیه و تحلیل آماری شد. سطح معناداری آزمون فرضیه‌ها (P= ۰/۰۱) تعیین شد.

جدول ۱. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری و متغیرهای پژوهش

| متغیر | عدالت سازمانی | | تأمیل به کار تیمی | | درصد | فراوانی | |
|------------------|---------------|------------------|-------------------|------------------|------|---------|-------------------|
| | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | انحراف استاندارد | | | |
| سن | ۳/۴۶ | ۰/۴۰ | ۳/۴۲ | ۰/۶۸ | ۱۳/۸ | ۱۳ | ۲۵ تا ۳۴ سال |
| | ۳/۲۴ | ۰/۳۸ | ۳/۵۷ | ۰/۹۲ | ۲۸/۷ | ۲۷ | ۳۵ تا ۴۴ سال |
| | ۳/۳۶ | ۰/۵۶ | ۲/۹۵ | ۰/۸۲ | ۴۰/۴ | ۳۸ | ۴۵ تا ۵۴ سال |
| | ۳/۳۰ | ۰/۶۳ | ۳/۳۸ | ۰/۶۱ | ۱۶ | ۱۵ | ۵۵ تا ۶۴ سال |
| | ۲/۵۱ | - | ۲/۶۳ | - | ۱/۱ | ۱ | از ۶۴ سال به بالا |
| جنس | ۳/۳۲ | ۰/۵۳ | ۳/۲۰ | ۰/۷۱ | ۶۶ | ۶۲ | مرد |
| | ۳/۲۰ | ۰/۴۵ | ۳/۵۲ | ۰/۶۳ | ۳۴ | ۳۲ | زن |
| مرتبه علمی | ۳/۲۴ | ۰/۵۷ | ۳/۴۸ | ۰/۴۳ | ۱۹/۱ | ۱۸ | مربی |
| | ۳/۲۶ | ۰/۴۹ | ۳/۵۳ | ۰/۶۰ | ۵۶/۴ | ۵۳ | استادیار |
| | ۳/۳۹ | ۰/۴۹ | ۳/۰۹ | ۰/۳۷ | ۲۲/۳ | ۲۱ | دانشیار |
| | ۳/۱۲ | ۰/۵۲ | ۳/۳۵ | ۰/۴۹ | ۲/۱ | ۲ | استاد |
| سابقه خدمت | ۳/۲۰ | ۰/۵۰ | ۳/۴۸ | ۰/۵۳ | ۲۰/۲ | ۱۹ | ۱ تا ۵ سال |
| | ۳/۳۲ | ۰/۴۳ | ۲/۹۵ | ۰/۵۷ | ۳۵/۱ | ۳۳ | ۶ تا ۱۰ سال |
| | ۳/۳۲ | ۰/۵۲ | ۳/۰۷ | ۰/۷۱ | ۲۶/۶ | ۲۵ | ۱۱ تا ۱۵ سال |
| | ۲/۹۸ | ۰/۵۷ | ۲/۶۷ | ۰/۶۲ | ۹/۶ | ۹ | ۱۶ تا ۲۰ سال |
| | ۳/۶۷ | ۰/۵۱ | ۳/۲۸ | ۰/۴۳ | ۶/۴ | ۶ | ۲۱ تا ۲۵ سال |
| دانشگاه محل خدمت | ۳/۰۶ | ۰/۹۶ | ۳/۴۵ | ۰/۶۷ | ۲/۱ | ۲ | ۲۶ تا ۳۰ سال |
| | ۳/۳۶ | ۰/۵۸ | ۳/۷۹ | ۰/۶۵ | ۳۵/۱ | ۳۳ | تهران |
| | ۳/۲۲ | ۰/۵۹ | ۳/۵۷ | ۰/۸۹ | ۱۱/۷ | ۱۱ | شهید رجایی |
| | ۳/۳۷ | ۰/۴۳ | ۳/۲۴ | ۰/۷۶ | ۲۷/۷ | ۲۶ | خوارزمی |
| | ۳/۰۶ | ۰/۵۰ | ۳/۸۲ | ۰/۵۸ | ۱۱/۷ | ۱۳ | شهید بهشتی |
| | ۳/۱۷ | ۰/۲۹ | ۳/۷۳ | ۰/۶۴ | ۱۳/۸ | ۱۱ | الزهر |

با تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با یکدیگر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین تمام مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی)

جدول ۲. همبستگی میان متغیرهای مورد پژوهش

| متغیر | عدالت سازمانی | عدالت توزیعی | عدالت رویه‌ای | عدالت تعاملی | تمایل به کار تیمی |
|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-------------------|
| عدالت سازمانی | ۱/۰۰ | ۰/۷۸ | ۰/۹۴ | ۰/۸۵ | ۰/۵۵ |
| عدالت توزیعی | ۰/۷۸ | ۱/۰۰ | ۰/۶۵ | ۰/۴۴ | ۰/۴۹ |
| عدالت رویه‌ای | ۰/۹۴ | ۰/۶۵ | ۱/۰۰ | ۰/۷۵ | ۰/۴۸ |
| عدالت تعاملی | ۰/۸۵ | ۰/۴۴ | ۰/۷۵ | ۱/۰۰ | ۰/۴۶ |

علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی تبیین می‌شود. ضریب معنادار بوده، ضریب رگرسیونی متغیر عدالت توزیعی و عدالت تعاملی در گام دوم به ترتیب برابر ۰/۳۵ و ۰/۳۰ بوده و مقادیر t عدالت توزیعی در سطح آلفای $0/001 < P$ معنی دارند و مقادیر t عدالت تعاملی در سطح آلفای $0/002 < P$ معنادارند، بنابراین متغیرهای عدالت توزیعی و عدالت تعاملی ادراک شده تأثیر معناداری بر تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی دارد. دلیل اینکه عدالت رویه‌ای در رگرسیون گام به گام پیش‌بینی‌کننده و معنادار نیست، این است که ضریب همبستگی بین عدالت رویه‌ای و تعاملی بالاست (۰/۷۵)، بنابراین واریانس مشترکی که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی از تمایل به شرکت در کار تیمی تبیین می‌کنند، زیاد است و واریانس یگانه‌ای که عدالت رویه‌ای تبیین می‌کند زیاد نیست، بنابراین در تحلیل رگرسیون غیرمعنادار از آب درمی‌آید.

با توجه به وجود همبستگی مثبت و معنادار میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده و تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی، این سؤال مطرح می‌شود که کدامیک از این عوامل قادر به پیش‌بینی تغییرات مربوط به تمایل اعضای هیأت علمی به شرکت در کار تیمی‌اند؟ به‌منظور پاسخ به این پرسش از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌های رگرسیون گام به گام برای بررسی تأثیر معنادار متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی حاکی از آن است که متغیر عدالت توزیعی در گام اول وارد معادله می‌شود و ۲۴ درصد از واریانس تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی توسط این متغیر تبیین می‌شود. در گام دوم، متغیر عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با هم وارد معادله می‌شوند که با اضافه شدن این متغیر ۳۱ درصد از واریانس متغیر وابسته یعنی تمایل اعضای هیأت

جدول ۳. رگرسیون گام به گام متغیرهای مورد پژوهش

| گام | متغیرهای پیش‌بین | R | R ² | B | Beta | T | P |
|---------|------------------|------|----------------|------|------|------|-------|
| گام اول | عدالت توزیعی | ۰/۴۹ | ۰/۲۴ | ۰/۹۶ | ۰/۴۹ | ۵/۴۳ | ۰/۰۰۱ |
| گام دوم | عدالت توزیعی | ۰/۵۶ | ۰/۳۱ | ۰/۶۹ | ۰/۳۵ | ۳/۶۹ | ۰/۰۰۱ |
| | عدالت روبه‌ای | | | ۰/۵۳ | ۰/۳۰ | ۳/۱۴ | ۰/۰۰۲ |

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه شاهد آنیم که بسیاری از سازمان‌های موفق یکی از ابزارهای اثربخش را در جهت نیل به اهداف راهبردی سازمان ضرورت توجه و کاربست کار تیمی می‌دانند، اثر شایان ملاحظه فرهنگ و کار تیمی به حدی اهمیت دارد که گروهی از دانشمندان علم مدیریت آن را لازمه دست یافتن به مزیت رقابتی پایدار در فضای رقابتی دنیای امروز می‌دانند و عده‌ای معتقدند نه امور مالی و نه راهبرد، هیچ‌یک مزیت رقابتی ماندگار نیستند و تنها کار تیمی است که در نهایت سبب ایجاد مزیت رقابتی می‌شود. در سال‌های گذشته که ضرورت تشکیل تیم‌های کاری بر همگان روشن شده است، بسیاری از سازمان‌ها حرکتی رو به جلو به سوی آن داشته‌اند، اما در زمانی اندک ناکارآمدی خود را در دست یافتن به آن برتری به وضوح دیده‌اند، اما آنچه در این میان اهمیت دارد این است که چگونه می‌توان با شناخت دقیق زیرساخت‌ها و بنیان‌های یک تیم شاهد افزایش بهره‌وری سازمان بود. به نظر می‌رسد که در فعالیت‌های گروهی و تیمی هم اعضا و هم رهبری گروه یا تیم اهمیت دارند. در دنیای کنونی که نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود، توجه به خواسته‌ها و نیازهای آنها مهم است، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان عدالت و اجرای آن است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه منابع انسانی فراهم کرده است. براساس نتایج تحقیقات فرایندهای عدالت

نقش مهمی را در سازمان‌ها ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس می‌توان گفت که عدالت سازمانی اثر چشمگیری بر روی تمایل به کار تیمی خواهد داشت. به همین منظور این پژوهش با هدف اصلی تعیین رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی انجام گرفت. نتیجه این تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و تمامی مؤلفه‌های آن با تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی ارتباط معناداری وجود دارد. در تبیین رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تمایل به شرکت در کار تیمی در اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران می‌توان گفت که ادراک کارکنان از وجود عدالت سازمانی احتمالاً به احساس امنیت روانی و به تبع آن اطمینان و پشت‌گرمی آنها از حسن نیت همکاران، بهبود روابط و ارتقای بحث‌های سازنده و غیره منجر می‌شود. در نهایت حضور کارکنان در چنین جوی لذت‌بخش و توأم با اطمینان، احتمالاً موجب ازدیاد تمایل آنها به شرکت در کارهای تیمی می‌شود.

نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات، وینسانت و جردن^۱ (۲۰۰۶) که دریافت بین عدالت سازمانی و عملکرد تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۵) و همچنین با

1. Whisenant & Jordan

تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی همبستگی معناداری وجود دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت اگر اعضای هیأت علمی نسبت به رویه‌ها و ملاک‌های انتصاب اعضای هیأت علمی در مناصب مدیریتی دانشکده، نحوه تقسیم دروس و ارتقای درجه و غیره آگاه باشند و در مورد رویه‌های مختلف صادقانه و در عین احترام با آنها رفتار شود، موجب درک فضای عدالت‌محوری می‌شود و اعضا در چارچوب قانون برای رسیدن به هدف تمایل بیشتری به کار تیمی خواهند داشت.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات وینسانت و جردن (۲۰۰۶) که دریافتند بین عدالت رویه‌ای و عملکرد تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۵) و همچنین با تحقیق لی (۲۰۰۸) با عنوان «جو عدالت درون واحدی و اثربخشی تیم»، که به اثر مثبت عدالت رویه‌ای به‌عنوان یک متغیر تعیین‌کننده اثربخشی کار تیمی اشاره کرد، همسویی دارد (۲۶). نتایج این تحقیق همچنین با نتایج تحقیق فیلیپس (۲۰۰۲)، با عنوان «پیشینه و نتایج ادراک عدالت رویه‌ای در تیم‌های تصمیم‌گیری سلسله‌مراتبی» که به این نتیجه رسید که عدالت از عوامل مؤثر بر تیم‌های تصمیم‌گیری سلسله‌مراتبی است، همسویی دارد (۱۸).

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که بین عدالت تعاملی ادراک شده و تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی همبستگی معناداری وجود دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت موجودیت اجتماعی انسان سبب می‌شود که یکی از ویژگی‌های بارز وی ارتباطات او باشد و نیاز دارد تا مورد احترام قرار گیرد و با صداقت با او رفتار شود که در صورت بروز چنین رفتارهایی جوی لذت‌بخش و توأم با احترام حاصل می‌شود که تمایل اعضای هیأت علمی را به شرکت در کار تیمی چه در بعد آموزشی و چه از لحاظ اداری افزایش می‌دهد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات

تحقیق لی^۱ (۲۰۰۸) با عنوان «جو عدالت درون واحدی و اثربخشی تیم»، که به اثر مثبت انواع عدالت به‌عنوان یک متغیر تعیین‌کننده اثربخشی کار تیمی اشاره کرد، همسویی دارد (۲۶). از این رو می‌توان با بهبود ادراک اعضای هیأت علمی از عدالت تمایل آنها را به شرکت در کار تیمی افزایش داد. همچنین نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت توزیعی ادراک شده و تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به شرکت در کار تیمی همبستگی معناداری وجود دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که هرچه اعضای هیأت علمی درک بهتری از عدالت در توزیع حقوق و مزایا، کلاس‌های درسی، پست‌های سازمانی، ترفیع رتبه و گرانت‌های پژوهشی داشته باشند، جوی همراه با اعتماد و اطمینان بر همکاران حاکم می‌شود که موجب افزایش تمایل هیأت علمی به شرکت در کار تیمی و همکاری با سایر استادان در کارهای علمی و پژوهشی و اداره امور مختلف دانشکده می‌شود.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات، وینسانت و جردن (۲۰۰۶) که دریافتند بین عدالت توزیعی و عملکرد تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۵) و همچنین با تحقیق لی (۲۰۰۸) با عنوان «جو عدالت درون واحدی و اثربخشی تیم»، که به اثر مثبت انواع عدالت و از جمله عدالت توزیعی به‌عنوان یک متغیر تعیین‌کننده اثربخشی کار تیمی اشاره کرد همسویی دارد (۲۶). این تحقیق همچنین با تحقیق دیان و بندیتو^۲ (۲۰۰۸)، با عنوان «ادراک عدالت توزیعی و رویه‌ای و کیفیت کار تیمی» که به این نتیجه رسید که عدالت توزیعی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت کار تیمی است همسویی دارد (۲۲). همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که بین عدالت رویه‌ای ادراک شده و تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های

1. Li

2. Dayan & Benedetto

شود با تدوین رویه‌ها و معیارهای روشن برای ارتقا، تقسیم دروس و مناصب مدیریتی و نیز اعطای گرانت پژوهشی و عمل به آن و احترام متقابل در روابط با اعضای هیأت علمی، جوی لذت‌بخش و توأم با احترام و اعتماد فراهم آید تا تمایل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران به کار تیمی افزایش یابد و این همکاری نخبگان دانشگاهی سبب رشد و توسعه علم تربیت بدنی در کشور شود.

وینسانت و جردن (۲۰۰۶) که دریافتند بین عدالت تعاملی و عملکرد تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسویی دارد (۲۵). ولی با نتایج تحقیق لی (۲۰۰۸)، با عنوان «جو عدالت درون واحدی و اثربخشی تیم» که به این نتیجه رسید که بین عدالت تعاملی و اثربخشی تیم رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد، ناهمسوست (۲۶). دلیل ناهمسو بودن احتمالاً تفاوت در فرهنگ و جامعه آماری تحقیق است. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می-

منابع و مأخذ

1. Norbakhsh, M. Investigating the Job Motivation of Faculty Members of Physical Education Schools across the Country Based on Herzberg's Theory (Ph.D.). Tehran: Tehran university. 2008.
2. Ghorbani, M. Saberi Moghadam, F. Vaez Moghadam, AR. Golden teamwork principles and methods. 1nd ed. Mashhad. Gol aftab. 2012.
3. Momeni, M. Barriers of teamwork. Iran Khodro Industry Monthly. 2008. 110: 32-34.
4. Goodarzi, M. Organizational Behavior Management in Sport. 1nd ed. Tehran. Tehran university. 2012.
5. Costa AC, Anderson N. Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2011 Feb 1;20(1):119-54.
6. Ebrahimi, A. Mirtorabi, M. team and team work. Journal of Agricultural and Natural Resources Engineering. 2010. 27(1): 42-48.
7. Dosti, M. safaniya, A. Shojaie, V. Ieadi, A. The relationship between the organizational justice factors of employees and professors of Islamic Azad University. Biennial Journal of Management and Planning in educational systems. 2011. 4(6): 54-62.
8. Imani, M. Investigating the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction of Teachers of Normal, Exceptional, and Talented Schools (MSc). Tehran: Tehran university, 2010.
9. Hoshmand, L. Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Entrepreneurship in Road Administration and Transportation Organization (MSc). Qom: Tehran university. 2009.
10. Khatibi, A. The Analysis of Organizational Justice Components and Their Relationship with the Organizational Commitment of the National Olympic and Paralympic Academy (MSc). Tehran: Tehran university, 2010.
11. Safari, N. Investigating the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior (MSc). Qom: Tehran university, 2012.

12. Sharifi, A. Mohamadi, A. Taghipour, Z. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. The first annual conference of modern science sciences. Gorgan. 2013.
13. Abu Elanain HM. Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2010 May 4;17(2):170-92.
14. Golparvar M, Nadi M. Perceptions of Justice with Customer - Oriented Behaviors among Nurses. *Journal of Health Administration*. 2009; 35(12):61-7
15. Kim TY, Leung K. Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2007 Sep 1;104(1):83-95.
16. Wang X, Liao J, Xia D, Chang T. The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of manpower*. 2010 Sep 14;31(6):660-77.
17. Klendauer R, Deller J. Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*. 2009 Jan 16;24(1):29-45.
18. Phillips JM. Antecedents and consequences of procedural justice perceptions in hierarchical decision-making teams. *Small Group Research*. 2002 Feb;33(1):32-64.
19. Suliman A, Al Kathairi M. Organizational justice, commitment and performance in developing countries: The case of the UAE. *Employee Relations*. 2012 Nov 9;35(1):98-115.
20. Iqbal K. Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey. *International review of management and business research*. 2013 Mar 1;2(1):48.
21. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(3):424-.
22. Dayan M, Di Benedetto A. Procedural and interactional justice perceptions and teamwork quality. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 2008 Oct 10;23(8):566-76.
23. Hajilari, A. The study of cultural barriers to the lack of development of collective and collective work in student associations and colleges. *Daneshgah-E-Eslami*. 2009. 4: 101-120.
24. Headaji, M. Investigating the Relationship between Perceived Organizational Justice and the Trust of City Bank Branch Employees Affiliated to Tehran Municipality (MSc). Tehran: Tehran university. 2011.
25. Whisenant W, Jordan JS. Organizational justice and team performance in interscholastic athletics. *Applied Research in Coaching and Athletics Annual*. 2006; 21:55-82.
26. Li H. A theory of intraunit justice climate and team effectiveness. The University of Arizona; 2008.