

## بررسی پایایی و روایی پرسشنامه ابعاد عدالت ورزشی

محسن احمدی<sup>۱</sup>، هاشم کوزه چیان<sup>۲</sup>، شعبان الهی<sup>۳</sup>، مجتبی امیری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۸/۰۹

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی پایایی و روایی پرسشنامه عدالت ورزشی به‌عنوان ابزاری برای سنجش وضعیت ابعاد عدالت در میان جوانان ورزشکار طراحی و اجرا شده است. با مطالعه پیشینه پژوهش، پرسشنامه‌ای ۳۴ سؤالی برای اندازه‌گیری ابعاد عدالت طراحی شد و روی نمونه آماری پژوهش اجرا شد. نمونه آماری شامل ۳۰۴ نفر دانشجوی عضو تیم‌های ورزشی فوتبال (۱۰۶ نفر)، والیبال (۷۹ نفر)، کشتی (۶۲ نفر) و رزمی (۵۷ نفر) از دانشگاه‌های مختلف بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و غیرهدفمند از هفت دانشگاه کشور انتخاب شده بودند. در این مطالعه برای بررسی روایی از روش روایی محتوا (با استفاده از روش CVR)، روایی سازه (با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) و پایایی از روش همسانی درونی (با استفاده از آلفای کرونباخ) استفاده شد. به‌منظور تحلیل نتایج نرم-افزار SPSS و AMOS نسخه ۱۶ به‌کار گرفته شد. نتایج نشان داد ضریب CVR در هر یک از سؤالات بیش از ۰/۷ بود. همچنین نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان‌دهنده چهار عامل عدالت (توزیعی، روبه‌ای، مراوده‌ای و حق‌مدار) با تبیین ۴۷ درصد واریانس و شاخص کیسن مایر الکین ۰/۹۴ بود. این عوامل نیز به‌وسیله تحلیل عاملی تأییدی تصدیق شد (۰/۰۶۸ = P\_value). پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش و تأیید شد.

**واژگان کلیدی:** عدالت، ورزش، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای، عدالت روبه‌ای، عدالت حق‌مدار، پرسشنامه.

mohsen4373@gmail.com

۱. هیئت علمی دانشگاه زابل (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

۳. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

۴. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

### مقدمه

حیات و قوام هر سازمان یا سیستم اجتماعی منوط به وجودی پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است؛ از این رو عدالت عامل حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی محسوب می‌شود؛ زیرا عدالت عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌کند، در حالی که بی‌عدالتی موجب جدایی آن‌ها می‌شود (۱). عدالت از اصول دین در مکتب اعتقادی شیعه است در حدیث نبوی آمده است: «بالعدل قامت السموات و الارض»: «همانا آسمان‌ها و زمین به موجب عدل بر پاست» (۲). آدامز در تئوری برابری در ۱۹۶۳ که نقطه آغازی برای مطالعه عدالت بود، بر انصاف ادراک شده از پیامدها یا همان عدالت توزیعی تأکید می‌کند (۳). فولگر (۱۹۸۸) با در نظر گرفتن عدالت به عنوان ویژگی اخلاقی بیان می‌کند که عدالت بر اصول اخلاقی انتزاعی متکی است و افراد به علت اهمیت و احترام به ارزش‌های انسانی در خصوص رعایت عدالت حساس‌اند (۴). گرینبرگ (۱۹۹۰) عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند (۵). این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان بندی کار، سطوح دستمزد فردی با کار و تسهیلات رفاهی تعیین و ادراک می‌کنند (۶). لیند و تیلر (۱۹۸۸) در تحقیقاتشان در مورد عدالت رویه‌ای دو مدل برای تشریح اثرات و اهمیت عدالت بیان کردند (۷): اول مدل منافع شخصی: در این مدل عدالت به افراد اجازه حداکثرسازی دستاوردهایشان را می‌دهد و دوم مدل ارزش‌های گروهی یا کسب اطلاع از موقعیت خود در گروه است؛ به عبارتی اینجا اطلاع افراد از جایگاهشان علت اهمیت عدالت برای افراد است (۸). در مدل تئوری تبادل اجتماعی بیان می‌شود که افراد برای ارضای نیازها باید با هم تعامل داشته باشند؛ بنابراین هنجارهای عادلانه در روابط به هم وابسته‌اند. بر اساس این نظریه اگر فردی احساس بی‌عدالتی کند، در صدد جبران و تلافی برمی‌آید تا تعادل از دست رفته را جبران کند (۹). مهم‌ترین جنبه‌های مورد مطالعه در حوزه عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای و توزیعی هستند.

بعضی از دیگر صاحب‌نظران (آیدین، ۲۰۰۸؛ مک‌یلدی، ۲۰۰۷؛ کیدر، ۲۰۰۷؛ گلویتیر، ۲۰۰۸) انواع دیگری از عدالت سازمانی مانند عدالت اصلاحی، عدالت اطلاعاتی و عدالت بازسازنده را مطرح می‌کنند (۱۰). طبق مطالعات کولکوئیت و گرینبرگ و زاپاتا (۲۰۰۵) علاقه‌مندی به عدالت سازمانی را می‌توان به چهار موج عمده از تحقیقات و تئوری‌های توسعه‌یافته تقسیم کرد:

- ۱- موج عدالت توزیعی از سال ۱۹۵۰-۱۹۷۰؛
- ۲- موج دوم عدالت رویه‌ای از نیمه ۱۹۷۰-۱۹۹۰؛
- ۳- موج سوم عدالت تعاملی از ۱۹۸۰ تا کنون؛

۴- موج چهارم که موجی یکپارچه است و از نیمه ۱۹۸۰ تا کنون وجود دارد (۱۱)؛

۵- موج دیگر، عدالت حق مدار است که از ۱۳۸۲ با تحقیقات پورعزت شروع شد (۲). عدالت توزیعی به انصاف در توزیع منابع توجه دارد. اگرچه مبدأ عدالت توزیعی می‌تواند به استوفر، ساچ من، دوینی و ویلامز (۱۹۴۹) برمی‌گردد که بعد از آن‌ها توسط آدامز (۱۹۶۳-۱۹۶۵) تکمیل و به‌عنوان تئوری برابری معروف شد (۱۲).

موج عدالت رویه‌ای با تکیه به انصاف بر رویه‌ها و توزیع پاداش‌ها شروع شد. ریشه کارهای انجام شده روی عدالت رویه‌ای به تبیولیت و والکر (۱۹۷۵) بر می‌گردد. آن‌ها اثرات کنترل روی فرآیند تصمیم‌گیری و کنترل نهایی تصمیم را آزمودند (۱۳).

عدالت تعاملی به طرز برخورد و ارتباطات در رویه‌ها گفته می‌شود (بیاس و موگا، ۱۹۸۶). عدالت رویه‌ای چگونگی طرز عمل رویه‌ها به وسیله مدیریت است (کلکوئیت و گرین برگ، ۲۰۰۳)؛ به عبارت دیگر چگونگی اعمال و ارتباط با کارمندان است (۱۴).

مفهوم عدالت حق مدار برای اولین بار توسط الوانی و پورعزت (۱۳۸۲) در ادبیات مدیریت وارد شد. عدالت در آموزه حق مدار بر مبنای حقیقت تعریف می‌شود، حقیقتی که مبتنی بر نظام آفرینش است و حقوق و تکالیف انسان‌ها را بر مبنای شأن بر ابر آن‌ها از حیث نحوه خلقت توجیه می‌نماید (۱۵).

هرگونه بی‌عدالتی در سازمان‌های ورزشی موجب سلب اعتماد افراد از سازمان ورزش در زمینه به‌کارگیری نیروی انسانی، به‌کارگیری نیروهای متخصص، عضویت فرد در تیم‌های ورزشی دانشجویی، تعهد به کسب عناوین قهرمانی، عدم استفاده از داروهای ممنوع، کسب مناصب اجتماعی خواهد شد. به‌طور کلی هر فعالیت سازمان ورزشی و هر تصمیم‌گیری مدیر (در باره دادن جایزه، حقوق و پاداش، ارتقای کارکنان، ارزشیابی کارکنان و قهرمانان، جابه‌جایی و انتقال، اختصاص منابع به سازمان‌ها) به مسئله عدالت سازمانی مربوط است (۱۶-۱۹). با توجه به اینکه تحقق عدالت سنگ بنای مشروعیت و حاکمیت و مبنای توجیه ضرورت وجودی دولت‌ها و سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های ورزشی است که گستردگی فراوانی دارند و همه آحاد جامعه به نحوی به آن وابسته‌اند، و اینکه تا کنون در زمینه ورزش و عدالت پژوهشی انجام نشده است، در این مطالعه تلاش شد تا با ساخت و استانداردسازی پرسشنامه، ابزاری مناسب برای پژوهش‌های بعدی تهیه و گامی مؤثر در جهت اندازه‌گیری شاخص‌های عدالت در تیم‌های مختلف ورزشی برداشته شود.

### روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع مطالعات تحلیلی - مقطعی (همبستگی) است. جامعه مطالعه‌شوندگان عبارت بودند از کلیه دانشجویان عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه دولتی که در المپیاد ورزشی دانشجویان بابلسر (تابستان ۸۹) دارای تیم ورزشی بودند.

شیوه نمونه‌گیری این مطالعه به صورت غیر تصادفی و غیرهدفمند بود که از میان دانشگاه‌های دولتی کشور هفت دانشگاه ارومیه، تهران، تربیت معلم تهران، تبریز، فردوسی مشهد، شهید باهنر کرمان و شیراز انتخاب شدند. از میان رشته‌های ورزشی موجود دو تیم گروهی فوتبال و هندبال و دو تیم انفرادی دو و میدانی و رزمی انتخاب شدند و تعداد ۳۵۰ پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شدند که در نهایت، ۳۰۴ پرسشنامه بازگشت (نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۷٪) و اطلاعات آن در نرم‌افزار وارد و در نهایت تحلیل شد.

پس از مرور متون در مورد عدالت و پرسشنامه‌های موجود، ۳۴ سؤال برای اندازه‌گیری عدالت و ابعاد آن مطرح شد. سپس، از ۳۰ نفر از متخصصان مدیریت، مدیریت ورزشی، اقتصاد و حقوق خواسته شد تا در مورد روایی محتوایی این پرسشنامه نظرات خود را ارائه نمایند و پرسشنامه، با استفاده از روش دلفی در چندین نوبت و با استفاده از نظرات ایشان اصلاح شد. سپس، آزمون حاصل روی ۳۳ دانشجوی پسر عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان به صورت آزمایشی اجرا شد و اشکالات احتمالی پیش آمده برای کاربرد نهایی آزمون اصلاح و رفع شد. ضمناً اطلاعات جمعیت‌شناختی، با استفاده از پرسشنامه‌ای ضمیمه‌ای جمع‌آوری شد. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، همبستگی) و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۱۶ استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

#### نتایج توصیفی

همان‌گونه که اشاره شد، نمونه آماری در این تحقیق شامل ۳۰۴ نفر از دانشجویان مرد عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود که از میان تیم‌های ورزش همگانی و انفرادی انتخاب شدند. از نظر سن شرکت‌کنندگان، ۲۸ نفر (۹/۲٪) کمتر ۱۷ سال، ۱۴۲ نفر (۴۶/۶٪) ۲۰ تا ۲۲ سال، ۸۸ نفر (۲۸/۹٪) ۲۳ تا ۲۵ سال، ۳۶ نفر (۱۱/۸٪) ۲۶ تا ۲۸ سال و ۱۱ نفر (۳/۶٪) بیشتر از ۲۸ سال سن داشتند. از نظر متغیر تحصیلات، ۳۲ نفر (۱۰/۵٪) دارای مدرک کاردانی، ۲۲۸ نفر (۷۴/۸٪) دارای مدرک کارشناسی، ۳۹ نفر (۱۲/۸٪) دارای مدرک کارشناسی

ارشد و ۶ نفر (۰.۲) دارای مدرک دکتری بودند. از نظر رشته ورزشی، ۱۰۶ نفر (۰.۳۴/۸) فوتبالیست، ۷۹ نفر (۰.۲۵/۹) والیبالیست، ۶۲ نفر (۰.۲۰/۳) کشتی‌گیر، ۵۷ نفر (۰.۱۸/۷) رزمی-کار بودند. از نظر سابقه عضویت در تیم ورزشی، ۶۹ نفر (۰.۲۲/۷) کمتر از ۲ سال، ۱۰۵ نفر (۰.۳۴/۵) ۲ تا ۴ سال، ۶۵ نفر (۰.۲۱/۴) ۵ تا ۷ سال و ۶۵ نفر (۰.۲۱/۴) بیشتر از ۸ سال سابقه داشتند. همچنین از نظر سابقه عضویت در تیم ورزشی دانشگاه، ۱۲۰ نفر (۰.۳۹/۹) کمتر از ۲ سال، ۱۲۹ نفر (۰.۴۲/۹) ۲ تا ۴ سال، ۳۲ نفر (۰.۱۰/۶) ۵ تا ۷ سال و ۲۰ نفر (۰.۰۶/۶) بیش از ۸ سال سابقه داشتند. ۳۶ نفر (۰.۱۲) از شرکت‌کنندگان در تیم ذخیره، ۱۶۵ نفر (۰.۵۴/۸) در تیم اصلی و ۱۰۰ نفر (۰.۳۲/۲) هم ذخیره و هم در تیم اصلی بودند.

## روایی و پایایی پرسشنامه

### روایی

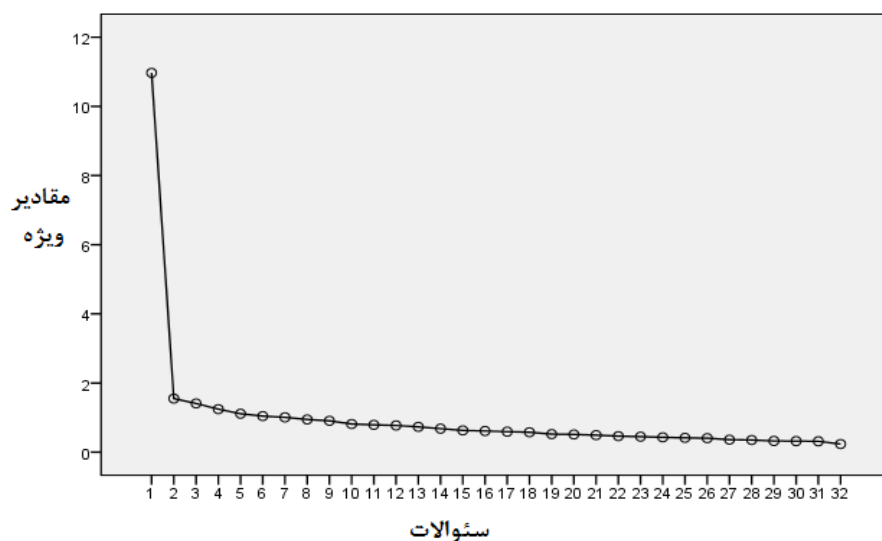
برای ارزیابی روایی از چندین روش استفاده شد. پس از مرور متون کامل در مورد ابعاد عدالت در میان دانشجویان عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه و استفاده از نظر متخصصان و با استفاده از روش دلفی، ۳۲ سؤال طراحی شد. سپس، این سؤالات به جمعی متشکل از استادان دانشگاه و کارشناسان ورزشی عرضه شد و با استفاده از نظر این افراد، سؤالات با روایی خوب انتخاب و اصلاح شد. در نهایت، ضریب CVR<sup>۱</sup> پرسشنامه که ضریبی از روایی محتوایی پرسشنامه است محاسبه شد. این ضریب برای این پرسشنامه برابر ۰/۷ محاسبه شد که این خود دلیلی بر روایی محتوایی خوب این پرسشنامه است (۲۰). پس از این مرحله، برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش تحلیل مؤلفه اصلی با چرخش پرومکس برای بررسی تعداد عوامل استخراجی و نام‌گذاری عوامل استفاده شد. با استفاده از کلیه مشاهدات ( $n=304$ ) تحلیل عاملی به شناسایی چهار عامل با تبیین واریانس بیش از ۴۷ درصد و شاخص کیسن مایر الکین<sup>۲</sup> ۹۴٪ منجر شد که هر دو از شاخص‌های تحلیل عاملی خوب‌اند. پس از این با قرار دادن چهار عامل ابقا شده در معرض چرخش ارتوگنال پرومکس، هر یک از عوامل نام‌گذاری و با استفاده از روش درست-نمایی برآورد شد. درصد واریانس‌ها مربوط به ماتریس تحلیل عوامل و چرخش آن‌ها در جدول ۱ و نمودار شن ریزه<sup>۳</sup> آن در نمودار ۱ نمایش داده شده است. در جدول ۲ نیز بار عاملی و

1. Content Validity Ratio

2. Kaser-Meyer-Olkin

3. Screen plot

نام‌گذاری چهار عامل استخراج‌شده نمایش داده شده است. پس از تحلیل عاملی اکتشافی، از آنجا که در حجم نمونه ۱۰۰ تا ۲۰۰ آماره کای اسکور بهترین شاخص در بررسی تحلیل عاملی تأییدی است (باربارا ترجمه کاظم نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)، با استفاده از روش برآورد حداقل مربعات تعمیم‌یافته<sup>۱</sup> تحلیل عاملی تأییدی انجام شد که حاصل آن در جدول ۳ نمایش داده شده است. از آنجا که میزان P-value آزمون بیشتر از ۰/۰۵ است، مدل پیشنهادشده برای داده‌ها تأییدشده.



نمودار ۱. نمودار شن ریزه برای عوامل استخراج شده

جدول ۱. مقادیر ویژه و واریانس و واریانس تجمعی عوامل استخراج شده

| عامل  | ماتریس داده‌ها           |              |                    | ماتریس دوران داده شده |              |                    |
|-------|--------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|--------------|--------------------|
|       | مقادیر ویژه <sup>۲</sup> | درصد واریانس | درصد واریانس تجمعی | مقادیر ویژه           | درصد واریانس | درصد واریانس تجمعی |
| اول   | ۱۰.۹۳                    | ۳۴.۱۵        | ۳۴.۱۵              | ۵.۳۷                  | ۱۶.۷۹        | ۱۶.۷۹              |
| دوم   | ۱.۵۵                     | ۴.۸۴         | ۳۸.۹۹              | ۴.۲۱                  | ۱۳.۱۷        | ۲۹.۹۶              |
| سوم   | ۱.۴۱                     | ۴.۴          | ۴۳.۳۹              | ۳.۰                   | ۹.۳۷         | ۳۹.۳۳              |
| چهارم | ۱.۲۷                     | ۳.۹۷         | ۴۷.۳۵              | ۲.۵۷                  | ۸.۰۳         | ۴۷.۳۵              |

1. Generalized least square
2. Eigen values

جدول ۲. بار عاملی و نام‌گذاری چهار عامل استخراج شده

| عوامل  |         |         | سؤالات  |
|--------|---------|---------|---|
| توزیعی | حق‌مدار | رویه‌ای |   |
| ۰,۷۴   |         |         | ورزشکاران، تنها با سطح عملکرد بالاتر حق دارند پاداش بیشتری دریافت کنند.   |
| ۰,۶۴   |         |         | ورزشکاران با سطح عملکرد بالاتر و مهارت بیشتر، آزادی عمل و فرصت بیشتری برای مشارکت در تصمیم‌گیری دارند.  |
| ۰,۴۸   |         |         | ورزشکاران انتظار دارند وقتی که عملکرد آن‌ها در تیم کاهش می‌یابد، مزایا و پاداش‌های دریافتی آن‌ها نیز به همان نسبت کاهش یابد.                          |
| ۰,۵۹   |         |         | توزیع پاداش‌های غیر نقدی از هر نوع در تیم عادلانه است.  |
| ۰,۳۸   |         |         | توزیع مزایا و پاداش‌ها بر اساس نتایج تیمی و عملکرد فردی انجام می‌شود.   |
| ۰,۳    |         |         | همه ورزشکاران برای شرکت در مسابقات، فرصت‌های برابری دارند.  |
|        |         | ۰,۴۸    | تیم‌هایی که برای حفظ و ماندن در جدول مسابقات به سختی تلاش می‌کنند تا به دسته پایین‌تر سقوط نکنند، از پاداش متناسب با تلاش انجام‌شده بهره‌مند می‌شوند. |
|        |         | ۰,۶۴    | پس از هر پیروزی، مزایا و پاداش‌های متناسب با آن پرداخت می‌شود.  |
|        |         | ۰,۵۷    | روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش به ورزشکاران، ثابت قابل قبولی دارد.   |
|        |         | ۰,۴۷    | روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا رویکردی عقلایی دارد.  |
|        |         | ۰,۵۴    | سرمایه‌های انسانی ورزش امنیت شغلی قابل قبولی دارند.   |
|        |         | ۰,۵۶    | روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا دارای سازوکار اصلاح هستند.  |
|        |         | ۰,۶۵    | روش‌ها و رویه‌های توزیع منابع، در صورت نداشتن کارآمدی قابل بازنگری‌اند.   |
|        |         | ۰,۵۷    | روش‌ها و رویه‌های توزیع پاداش و مزایا بر اساس مستندات واقعی است.  |
|        |         | ۰,۶۷    | روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا بدون تعصب در مورد همه یکسان اجرا می‌شود.  |
|        |         | ۰,۴۳    | روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا در مقاطع زمانی خاصی ارزیابی می‌شوند.  |
|        |         | ۰,۵     | دلایل اتخاذ روش‌ها و رویه‌های توزیع پاداش‌ها توسط مربیان یا سرپرستان تشریح می‌شود.  |
|        |         | ۰,۶۱    | در استفاده از روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا به جنبه‌های اخلاقی نیز توجه می‌شود.   |

| عوامل  |         |         | سؤالات  |
|--------|---------|---------|---|
| توزیعی | حق مدار | رویه‌ای |   |
|        |         | ۰,۵۲    | روش‌ها و رویه‌های پوشش تصویری مسابقات در رشته‌های ورزشی متفاوت یکسان است.   |
|        |         | ۰,۵۴    | تلاش می‌شود تا هرگز احترام ورزشکار خدشه دار نشود.   |
|        |         | ۰,۶۸    | بین افراد تیم با فرهنگ‌های متفاوت یکسان رفتار می‌شود.   |
|        |         | ۰,۷۲    | در صورت بهبود عملکرد، امکان ارتقا در تیم وجود دارد.   |
|        |         | ۰,۷۳    | آنچه برای ورزشکاران بسیار اهمیت دارد، این است که با آن‌ها صادقانه رفتار شود.  |
|        |         | ۰,۶۷    | در تعاملات ورزشکاران با یکدیگر، شخصیت آن‌ها حفظ می‌شود و هویت شخصی آن‌ها نادیده گرفته نمی‌شود.  |
|        |         | ۰,۴۹    | بعد از ارزیابی هر مسابقه، بازخورد مناسب به ورزشکاران و تیم داده می‌شود.   |
|        |         | ۰,۴۶    | اطلاعات خصوصی بازیکنان همواره حفظ می‌شود.   |
|        | ۰,۶۶    |         | ورزشکاران هنگام شکست، کوتاهی خود را می‌پذیرند و آن را به‌وضوح اعلام می‌کنند.  |
|        | ۰,۶۳    |         | ورزشکاران هنگام شکست، توانمندی حریف و نقش خود را در این شکست انکار نمی‌کنند و از رویکردهای غیراخلاقی استفاده نمی‌کنند.                        |
|        | ۰,۴۸    |         | ورزشکاران هنگام شکست، از برچسب زدن به دیگران و نادیده گرفتن توانمندی‌هایشان اجتناب می‌ورزند.  |
|        | ۰,۶۳    |         | ورزشکاران هنگام موفقیت، نقش خود را بیش از آنچه هست نشان نمی‌دهند.   |
|        | ۰,۴۹    |         | ورزشکاران همیشه تلاش می‌کنند تا در صورت موفقیت یا شکست به شکلی جامع‌نگرانه عمل کنند.  |
|        | ۰,۴     |         | ورزشکاران در همه امور تلاش می‌کنند تا ارتباطات و تعاملات بین آن‌ها نتواند آنان را از اجرای قوانین و مقررات و رعایت حق و حقوق دیگران باز دارد. |

<sup>+</sup> وزن‌های کمتر از ۰/۳۰ نمایش داده نشده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری پرسشنامه

| P - value | df  | $\chi^2$ |
|-----------|-----|----------|
| ۰,۰۶۸۹    | ۳۷۴ | ۴۳۵,۱۶   |



### پایایی

در این مطالعه برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه از روش همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ برای زیرحیطه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای و حق-مدار به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۸۸، ۰/۸۶ و ۰/۷۰ و برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ محاسبه شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

از دیر باز اساسی‌ترین مسئله و مهم‌ترین آرمان انسان‌ها قسط و عدل بوده و هر اندیشمندی به آن توجه کرده است. عدالت فضیلتی است که تحول در جان آدمی و جوامع بشری منوط به آن است و بحث درباره آن و نیز چگونگی تحقق و اجرای آن همیشه از ضروریات اولیه زندگی بشری محسوب شده و شأنی از شئون فطری و عقلی انسان است (۲۲،۲۱). یکی از عوامل حیاتی در توسعه مدیریت نیروی انسانی عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی محدوده‌ای است که رویه‌ها و فرآیندها به‌طور عادلانه در جای خود قرار گیرند و کارکنان می‌بینند که رهبران آن‌ها به‌طور منطقی و عادلانه کارها را ارج می‌نهند (۲۴،۲۳).

این مطالعه از حیث روش استفاده‌شده برای تعیین پایایی با بسیاری مطالعات قبلی تفاوت دارد؛ زیرا این پرسشنامه برای اولین بار در زمینه عدالت ورزشی ساخته شده و پیش از این در هیچ‌کدام از منابع مدیریت انسانی در ورزش به این بحث پرداخته نشده است. در منابع خارجی این کار در ابعاد مختلف و به‌صورت جداگانه انجام شده است. ماهونی به بعد عدالت توزیعی توجه داشته است (۲۶، ۲۵) و پرسشنامه‌ای ۱۲ سؤال را طراحی کرده است. ضمن اینکه پرسشنامه استاندارد شده‌ای جز پرسشنامه کلکوئیت (۲۰۰۵) در زمینه ورزش ساخته و اجرا نشده است. پرسشنامه وی مشتمل بر ۱۲ سؤال است که تمام ابعاد عدالت را شامل نمی‌شود و تنها به بعد عدالت توزیعی پرداخته است (۹)، اما این پرسشنامه شامل ۳۴ سؤال است که کلیه ابعاد عدالت از جمله بعد عدالت حق‌مدار را در بر می‌گیرد. با توجه به اینکه ما مسلمانیم و نام عدالت با نام علی (ع) آمیخته شده است این بعد در این پژوهش گنجانده شده است که با پرسشنامه مورمن و نیهوف (۱۹۹۱) که به مطالعه عدالت اجتماعی در سه بعد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای پرداخته است و شاخص‌های آن در زمینه مدیریت است تفاوت دارد. این پرسشنامه ضمن داشتن شاخص‌های کلی عدالت به شاخص‌های خاص ورزش از جمله جمعیت هوادار، درآمدزایی، پخش تلویزیونی و دیگر شاخص‌های ورزشی پرداخته است. تحقیقات اندکی در زمینه مدیریت درباره عدالت در ایران انجام شده است که البته هیچ‌کدام در پی شناسایی ابعاد

عدالت نبوده اند (۳، ۹، ۱۰، ۱۲)، بلکه با استفاده از پرسشنامه نینهوف و نورمن در پی کسب کشف رابطه‌ای بین عدالت و رفتار شهروندی یا تعهد سازمانی و یا سایر متغیرها بوده‌اند. پرسشنامه روکیچ نیز که در سال ۱۹۷۳، با ۲۲ سؤال و آلفای کرونباخ ۰/۷۷ تدوین شده است هم از نظر اعتبار پرسشنامه و هم از نظر ابعاد مختلف و شاخص‌های ورزشی با پرسشنامه این پژوهش تفاوت زیادی دارد. در پرسشنامه پرایس و مولر (۱۸۹۶) که با شش سؤال به بررسی ادراک عدالت پرداخته است، اعتبار آماری با آلفای ۰/۹۴ است که دو درصد از پرسشنامه ساخته شده ما بیشتر است، اما فقط به بررسی ادراک عدالت پرداخته است که با پرسشنامه حاضر متفاوت است. پرسشنامه دیگری توسط عریضی در سال ۱۹۸۳ ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال با اعتبار ۰/۷۳ است که از نظر تعداد سؤال و اعتبار از پرسشنامه تحقیق حاضر کمتر است. این پرسشنامه با روش دلفی انجام شده است و پس اجرای آزمایشی در میان دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان و اصلاح بعضی موارد املایی، سرانجام در میان ۳۰۴ نفر از دانشجویان پسر دانشگاه‌های مختلف اجرا و تأیید شده است و امید است مورد استفاده سایر محققان قرار گیرد.

### منابع:

۱. پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۲) "طراحی سیستم خط مشی گذار برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی" رساله دکتری، دانشگاه تهران، شهر یور
۲. خمینی، روح الله (۱۳۷۸) "عدل الهی از دیدگاه امام خمینی" (تبیان آثار موضوعی، دفتر هفدهم) تهران - موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی
3. Floger, R, Kussel, G, (1998) organization justice and human resource management ,Soga Publication
4. Greenberg, j, (1990) "Organization justice: yesterday, today and tomorrow", Journal of Management, 16, 399-432
5. Fernands, cedw & Awamleh, Raed, (2006) "Impact of organizational justice and in an expatriate work environment" Mangement Research News, Vol 20, No1, pp 701-712
6. Linda, E & Tler, tm (1988), "The social psychology of procedure justice" New york, Plenum Press
7. Kidder, Dborah, L, (2007) "Restorative justice not right but the right way to heal relationships at works" International Journal of conflict Management, Vol 18, No1, pp 4-22

8. D. Beugre, C,(2002),Understanding organizational justice and its impact on managing employees"Int.J, of Human Resource Management, 1091-1104
9. Collquit,J,A,&Greenberg,j,(2005)"Ogannization justice:A fair assessment of the literature.In J.Greenberg(Ed).Organization behaviour,The state of science(2<sup>nd</sup>.pp.165-210),Mahwah,N,J:Eelbaum
10. Roch, S and Shanok,R,(2006)"Organizational Justice in an framework" Vol 32, pp 299-322
11. Colquite,J & Jerome,M(2002)"Explaining injustice the interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptionand task motivation" Journal of sport management, Vol 28,pp 591-610
12. Nurse,L(2005)"Performance appraisal, employee development and organizational justice"Int.J. of Human Resource Management,pp 1176-1194
13. Chelladurari,P(2006)"Human resource management"united stste", Human Kinetics
14. Collquite,J.A.(2001)"On the dimensionality of organization justice: A contrast validation of a means" Journal of applied psychology,86/3, 385-400
۱۵. الوانی، مهدی و علی اصغر پور عزت (۱۳۸۱)، "حکومت علوی" نمونه اعلی سیستم حکومتی حق مدار برای تحقق عدالت اجتماعی" مجموعه مقالات همایش سراسری رفتار شناسی در گستره مدیریت، دانشگاه شاهد، آبان
۱۶. طاهری عطار،غزاله (۱۳۸۵) " بررسی نقش عدالت در بقا و فرو پاشی مدیریت دولت‌ها" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران،
۱۷. امیرخانی، طیبیه؛(۱۳۸۴) " بررسی تأثیر حساسیت افراد بر رعایت عدالت سازمانی بر روی مرتبه اجتماعی آنان در سازمان" پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تهران، شهریور
۱۸. صحرايي، شقایق (۱۳۸۴) " تأثیر دولت الکترونیک بر عدالت اجتماعی در ایران" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس
۱۹. جمشیدی؛محمد حسین (۱۳۵۸) "نظریه عدالت از دیدگاه فارابی، امام خمینی، شهید صدر" معاونت پژوهشی انتشارات پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی
20. Shultz, K. S., & Whitney, D. J.(2005)" Measurement theory in action " London: Sage
۲۱. مرآمی،علیرضا (۱۳۷۸) "بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت از دیدگاه مطهری،شریعتی،سید قطب" انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی

۲۲. آقا فروشانی، مهدی (۱۳۸۶) "بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران

۲۳. زینالی، پروانه (۱۳۸۳) "بررسی تأثیر عدالت در اثر بخشی سازمان‌های خدماتی برای جلب رضایت مشتریان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس

24. D. Beugre, C, (2002), Understanding organizational justice and its impact on managing employees "Int. J. of Human Resource Management, 1091-1104

25. Mahony, D and Remir, H (2002) "Distributive Justice in Intercollegiate Athletics" Journal of sport management, Vol 16, 331-356

26. Mahony, F. Daniel; Petrosco, M. Joseph (2008) "Distributive justice in intercollegiate athletics: An Examination of Equality, Revenue Production, and Need" Journal of sport management, vol 22, 165-183

27. Moulton, Ajanice and College, S, (2001) " Why every one deserves a sporting chance: Education, Justice, and school Sports" Temple University Press, pp 210-220

28. Clayton, S and Optow, S, (2003) " Justice and identity" Personality and Social Psychology Review, Vol, 7, No 4, 298-310

Archive of SID