

مدل علی روابط بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز

محمد حسن صیف^{۱*}، احمد رستگار^۲، وحید زارع خفری^۳، مرضیه تاجوران^۴

تاریخ تصویب: ۹۶/۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۰۷

چکیده

تحقیق حاضر، با هدف بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی در رابطه میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز در قالب یک مدل علی انجام شده است. در این مطالعه توصیفی همبستگی، داده‌های لازم از طریق پرسشنامه‌های عدالت در محیط کار میلمن و همکاران (۲۰۰۳)، پرسشنامه ارزش‌های شغلی سیورس (۲۰۰۰)، پرسشنامه اعتماد سازمانی راولینز (۲۰۰۸) و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) که توسط یک نمونه ۱۳۵ (با استفاده از جدول مورگان) نفری از معلمان تربیت بدنی شهر شیراز تکمیل شده است، جمع‌آوری گردید. افراد نمونه از میان ۶۱۷ نفر جامعه آماری از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها به کمک روش آماری تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار لیزرل ۸/۷ تحلیل شد. نتایج پژوهش به‌طور کلی نشان داد که هر سه مؤلفه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر ارزش‌های شغلی و اعتماد سازمانی دارای اثر مثبت و معنادار هستند. علاوه بر این بر طبق نتایج، اثر غیرمستقیم مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر دلبستگی شغلی معلمان به‌عبارت دیگر، عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از طریق واسطه‌گری ارزش‌های شغلی و اعتماد سازمانی بر دلبستگی شغلی اثر می‌گذارند. بنابراین، معلمان تربیت بدنی با ادراک عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بالا، احساس دلبستگی شغلی بالایی را از خود در محیط کار نشان می‌دهند.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، دلبستگی شغلی، ارزش‌های شغلی، اعتماد سازمانی، معلمان تربیت بدنی

Email: hassanseif@gmail.com

Email: rastegar_ahmad@yahoo.com

Email: v.zareh@gmail.com

Email: tajvaran@yahoo.com

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران*

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۴. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شیراز

مقدمه

آموزش و پرورش از نمادهای عمده جامعه است که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارد و طبیعتاً اصلاح آن می‌تواند موجب اصلاح جامعه گردد. یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش در هر نظام آموزشی معلمان هستند که نقش بسزایی در پرورش استعدادها دارند. اگر معلمان در شغل خود احساس ناآرامی و ناراحتی کنند و به دلایل گوناگون که می‌تواند ریشه در عدم دل بستگی به شغل، بی‌عدالتی در سازمان و یا انگیزش پیشرفت پایین داشته باشد موجب می‌شود که در انجام وظیفه خطیرشان دچار تزلزل و لغزش شوند، قطعاً مانعی بزرگ در راه توسعه و بهبود تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند (نظرپور، ۱۳۹۲: ۲). در این میان معلمان تربیت بدنی در مدارس از جمله افرادی هستند که در صورت توانمندی لازم می‌توانند با بهره‌گیری از رویکردها و روش‌های نوین و کسب مهارت‌های لازم در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه تربیت بدنی و تندرستی به تعلیم و تربیت نونهالان، نوجوانان و جوانان بپردازند و موجبات شکوفایی استعدادهای جسمی، روانی و سلامت آنها را فراهم آورند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۵۵). معلمان تربیت بدنی در آموزش و پرورش از یک سو با آموزش تعداد کثیری از دانش‌آموزان دختر و پسر با نیازهای متفاوت جسمی و روانی و استفاده صحیح و جهت‌دار از استعدادها و توانایی‌های آنها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت سریع در حوزه علوم ورزشی روبه‌رو هستند (غفوری و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۱۷). بنابراین بنا به گفته براون^۱ (۲۰۰۷) معلمانی که به شغل خود دل بسته می‌شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی خود مثل رشد، پیشرفت، معنی‌داری، شناسایی و ایمنی می‌یابند. در حقیقت، دل بستگی شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آنها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیت‌شان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می‌دهد (اسلامیه و محمد داودی، ۱۳۹۳: ۱۰۴).

دل بستگی شغلی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد، شغل و اجزای آن را از خود می‌داند، با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزش‌های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آنها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست. دل بستگی شغلی را می‌توان از طریق سه روش قدرت دادن، کار تیمی و آموزش افزایش داد. قدرت دادن یا تفویض اختیار عملی است که در آن به کارکنان اجازه داده می‌شود که تصمیمات مربوط به کار خودشان را بدون نیاز به دخالت دیگران، خودشان اتخاذ کنند در این صورت احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. فرد از طریق دریافت آموزش‌های پذیرفته شده قادر خواهد بود نقش سازمانی خود را به خوبی درک کرده و انتظارات شغلی خود را شناسایی نماید. در یک گروه سازمانی، کارکنان شیوه‌های ایجاد و اداره تیم را یاد می‌گیرند و از طریق کار دسته جمعی، سطح بالایی از عملکرد را احراز کرده و به نیازهای ارباب رجوع با انعطاف بیشتری پاسخ می‌دهند (فومنی، ۱۳۹۴: ۱۷۵). کریستین^۲ و همکاران (۲۰۱۱) نیز دل بستگی شغلی را این گونه تعریف کرده‌اند: حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه‌گذاری هم‌زمان انرژی‌های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است. همچنین تعهد و دل بستگی با احساس اعتماد افزایش می‌یابد. چنانچه فرد به قابل اعتماد بودن یک سازمان و مدیر آن باور داشته باشد، تعهد وی افزایش خواهد یافت. اعتماد در یک سازمان باعث افزایش تعهد و دل بستگی می‌شود و حتی بعضی از مشکلات کارکنان را مشخص می‌کند، به این صورت که اعتماد با ماندن و ترک سازمان مرتبط است. برای افزایش دل بستگی شغلی باید افرادی استخدام شوند که نظام ارزشی آنها متناسب با نظام ارزش‌های سازمان باشد و شرایط اجتماعی مثبت و رضایت بخش در سازمان ایجاد کنند و سطح اعتماد در سازمان را افزایش دهند (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳: ۴۲).

می‌توان چنین فرض کرد که طرفینی که به یکدیگر اعتماد دارند، نسبت به هم صادقانه و خیرخواهانه عمل می‌کنند. بنابراین اعتماد نقش مهمی در ارتباطات فردی دارد، زیرا به حل مشکلات مرتبط، همکاری و تشریک مساعی کمک می‌کند (کوپل وایزر و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۳۹). از طرفی برخورد عادلانه، روابط مبتنی بر مبادله اجتماعی را توسعه می‌دهد و از همین

1. Brown
2. Christian
3. Kuppelwieser, etal

رو سطح اعتماد بین دو شریک را تقویت می‌کند. هنگامی که با کارمندان در زمینه تخصیص پاداش‌ها منصفانه رفتار شود (عدالت توزیعی) و در فرایند ارزیابی فرصتی برای اظهار نظر داده می‌شود و به عبارتی صدای آنها شنیده می‌شود (عدالت رویه‌ای) و برخورد بین شخص مدیر با آنها براساس عدالت و انصاف صورت می‌گیرد (عدالت تعاملی)، سطح اعتماد بین سرپرست و زیردست و به تبع آن اعتماد سازمانی افزایش می‌یابد و به دستاوردهای مثبت می‌انجامد (دکانینک، ۲۰۱۰) و مانع از ترک سازمان می‌شود (ارات^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۸۸۵۸). این در حالی است که تحقیقات وجود رابطه بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی را تأیید می‌کنند (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۷۵).

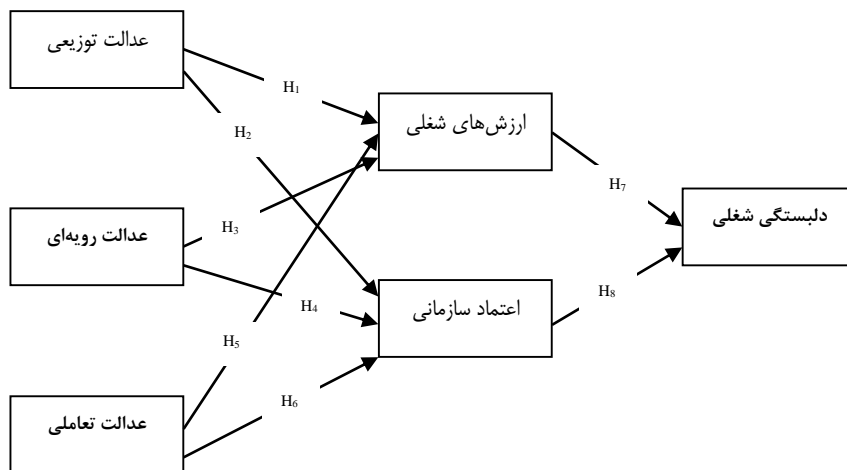
بر اساس نتایج تحقیقات نادى و همکاران (۲۰۱۰: ۲۸) اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنان از ابعاد عدالت سازمانی تأیید شده است. همچنین نتایج تحقیقات بیداران و جعفری (۲۰۱۲) نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی وجود دارد. بر اساس مطالعات، قابلیت اعتماد و اطمینان به مقامات سازمانی به درجه صداقت و انسجام روحی آنها بستگی دارد که به‌عنوان نماینده واقعی هویت سازمانی و ارزش‌های مرتبط در اعمال و اقداماتشان به نمایش می‌گذارند. همچنین بعضی از انواع اعتماد، تأثیرات مثبتی بر روی احساس تعلق دارند (غرسی منشادی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷). از طرفی مدیران سعی دارند که روابط مبتنی بر اعتماد را ایجاد کنند تا هماهنگی بین کارکنان و مدیران و دیگران را افزایش دهند و تنش‌های مابین کارکنان و مدیران را کاهش دهند (مونجی و اورتلپ^۲، ۱۹۵: ۲۰۱۲). همچنین تحقیقات خلاوه و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که سازمان‌هایی با سطوح بالای اعتماد نسبت به سازمان‌هایی با سطوح پایین اعتماد، نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییر وفق می‌دهند و موفق‌تر هستند.

در این پژوهش به‌طور خاص به اهدافی که افراد در محیط کار برای خود در نظر می‌گیرند پرداخته شده است. معلمان می‌توانند اهدافی چون موفقیت شغلی، آموزش و پرورش، انجام کاری مؤثر، امنیت شغلی، ارتباطات اجتماعی، مسائل مالی و غیره را به‌عنوان هدف و ارزش شغلی برای خود برگزینند (هیونون^۳ و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۰۰). اهداف و ارزش‌های شغلی که افراد برای خود انتخاب می‌کنند، بازتابی از نیازها، فرصت‌ها و محدودیت‌های آنها در مرحله کنونی زندگیشان است. همچنین اهداف افراد می‌تواند جهت‌گیری‌های شناختی، عاطفی و رفتاری افراد را آشکار سازد و معنا را به رفتار آنها در محیط کار، گره بزند (پوماکی^۴ و همکاران، ۲۰۰۴: ۹۹). از این رو با توجه به اینکه مؤسسات آموزشی به ویژه آموزش و پرورش که روند رشد و توسعه آموزش و پرورش یک جامعه را رقم می‌زنند، بیشتر متکی به سرمایه‌های انسانی است و اثربخشی آنان تا حدود زیادی به وجود این نیروهای سالم و کارآمد بستگی دارد که از دانش و تخصص بیشتری برخوردارند، عوامل گوناگونی تخصص و دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهند و به آن لطمه وارد می‌آورند. یکی از مهمترین عوامل اثرگذار، عدم دلبستگی شغلی معلمان است. همواره داشتن سلامت عمومی، شادابی و سرزندگی به‌عنوان وجه تمایز دبیران تربیت بدنی با دیگر دبیران در نظر گرفته می‌شود (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۰)، از این رو ضرورت ایجاد وجه تمایز دبیران تربیت بدنی با دیگر دبیران در نظر و دبیران آن به عواملی که موجب عملکردهای نامطلوب محیطی، سازمانی یا فردی می‌شوند، توجه شود تا بتوان درک درستی از آنها به دست آورد و از طریق راهبردهای مناسب این عوامل را کنترل کرد. از طرف دیگر، همان‌طور که ملاحظه می‌شود، درس تربیت بدنی در بین دروس آموزشگاهی برای رسیدن به اهداف آموزش و پرورش از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. به دلیل داشتن ماهیت عملی و ویژگی منحصر به فرد آن و همچنین به علت سازگار بودن با نیازهای فطری و تمایلات ذاتی دانش‌آموزان می‌تواند به‌عنوان وسیله‌ای بسیار مؤثر جهت رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت عمومی مورد استفاده قرار گیرد (سنجری و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۸).

امروزه ورزش در سلامت عمومی افراد، گذران اوقات فراغت سالم، با نشاط و لذت بخش، آموزش و پرورش به‌ویژه در نسل نوجوان و جوان، ایجاد روابط اجتماعی سالم در جامعه و پیشگیری از بسیاری مفاسد اجتماعی و انحرافات اخلاقی نقش

1. Erat
2. Monji & Ortlepp
3. Hyvönen
4. Pomaki

مثبت خود را متجلی ساخته است (شمسی و همکاران، ۱۳۹۴:۷۲). بدیهی است معلمان تربیت بدنی برای نیل به این اهداف، خود نیز باید از سطح مطلوب و مناسبی از آمادگی جسمانی و مهارت‌های ورزشی و اطلاعاتی برخوردار باشند. به عبارتی معلمانی که دانش، مهارت و آمادگی جسمانی مطلوبی نداشته باشند، هرگز قادر نخواهند بود دانش آموزان را در جهت شرکت در فعالیت‌های ورزشی برانگیزانند (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۴:۸۰). از این رو نظر به اهمیت دلبستگی شغلی و تأثیر آن بر عملکرد معلمان تربیت بدنی در این پژوهش سعی شده است؛ مدل علی عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با توجه به مؤلفه‌های اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز ارائه شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی تحقیق

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با توجه به مؤلفه‌های اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز بود، روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه پژوهش حاضر، کلیه دبیران تربیت بدنی شهر شیراز (۶۱۷ نفر) می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۳۵ نفر از دبیران تربیت بدنی شهر شیراز به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد و به پرسشنامه‌ای متشکل از مؤلفه‌های عدالت در محیط کار میلمن و همکاران (۲۰۰۳) مشتمل بر ۲۰ گویه و شامل سه خرده مقیاس عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه‌ای (۶ گویه) و عدالت تعاملی (۹ گویه)، ارزش‌های شغلی سیویرس (۲۰۰۰) مشتمل بر ۱۱ گویه، اعتماد سازمانی راولینز (۲۰۰۸) مشتمل بر ۲۹ گویه و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) مشتمل بر ۱۷ گویه پاسخ دادند. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ نفر از استادان و متخصصان تربیت بدنی بررسی شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، پس از مطالعه مقدماتی، از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ضریب (۰/۷۶، ۰/۷۷، ۰/۸۵، ۰/۸۶) به ترتیب برای مؤلفه‌های عدالت سازمانی، ارزش‌های شغلی، اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری تحلیل مسیر (به وسیله نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۷ و برای تعیین ضریب آلفای کرونباخ از نرم‌افزار Spss نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۱۳۵ نفر از دبیران تربیت بدنی شهر شیراز بودند که از این تعداد ۷۴ نفر زن و ۶۱ نفر مرد، ۱۰۳ نفر تا مقطع لیسانس و ۳۲ نفر فوق لیسانس و بالاتر را شامل شدند. در جدول (۱) شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونه‌ی مورد بررسی (n=۱۳۵) شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
عدالت توزیعی	۷/۲۷	۱/۸۲	۰/۹۶	۱/۲۵
عدالت رویه‌ای	۱۰/۶۲	۳/۵۰	۰/۴۹	۰/۳۵
عدالت تعاملی	۱۴/۳۳	۳/۱۹	۰/۶۱	۰/۲۲
ارزش‌های شغلی	۲۵/۴۶	۴/۶۱	۰/۹۴	۰/۸۰
اعتماد سازمانی	۵۳/۷۴	۲/۹۳	۰/۱۷	۱/۰۷
دلبستگی سازمانی	۲۶/۳۷	۳/۶۶	۰/۳۵	۰/۲۰

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر به دست آمده چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش تقریباً بین ۲- و ۲+ قرار دارد، جهت بررسی هم خطی متغیرهای مستقل از آزمون VIF^1 استفاده گردید که با توجه به میزان رواداری و میزان عامل تورم واریانس به ترتیب نزدیک به یک و کمتر از دو می‌باشد، بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم.

از آن جایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. عدالت توزیعی	۱					
۲. عدالت رویه‌ای	۰/۲۵**	۱				
۳. عدالت تعاملی	۰/۱۹**	۰/۲۷**	۱			
۴. ارزش‌های شغلی	۰/۴۳**	۰/۴۰**	۰/۳۲**	۱		
۵. اعتماد سازمانی	۰/۵۱**	۰/۳۸**	۰/۴۴**	۰/۱۵*	۱	
۶. دلبستگی شغلی	۰/۲۹**	۰/۲۰**	۰/۲۷**	۰/۳۱**	۰/۴۸**	۱

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۲ ملاحظه می‌شود که از میان متغیرهای برونزا (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) به ترتیب عدالت توزیعی (۰/۲۹)، عدالت تعاملی (۰/۲۷)، و عدالت رویه‌ای (۰/۲۰)، بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با دلبستگی شغلی دارا می‌باشند که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. از میان متغیرهای درونزا (ارزش‌های شغلی و اعتماد سازمانی) نیز به ترتیب اعتماد سازمانی (۰/۴۸) و ارزش‌های شغلی (۰/۳۱) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با دلبستگی شغلی دارا هستند که هر دوی این ضرایب از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. در ضمن، بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین عدالت توزیعی و اعتماد سازمانی (۰/۵۱) و پایین‌ترین ضریب همبستگی نیز متعلق به رابطه بین ارزش‌های شغلی و اعتماد سازمانی (۰/۱۵) است. لازم به ذکر است که ضرایب همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش معنی‌دار است. از آنجایی که در این پژوهش هدف بررسی نقش واسطه‌ای و پیش‌بینی‌کننده متغیرها یعنی برآورد اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل، مقدار t و مقدار واریانس تبیین شده بین متغیرها در مدل است از روش تحلیل مسیر استفاده شد. جدول (۳)، اثرات مستقیم و مقدار t مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم عدالت توزیعی بر:				
ارزش‌های شغلی		۰/۳۴**	۰/۰۳	۴/۷۳
اعتماد سازمانی		۰/۳۹**	۰/۰۳	۵/۰۹
اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر:				
ارزش‌های شغلی		۰/۳۱**	۰/۰۴	۴/۲۶
اعتماد سازمانی		۰/۲۷**	۰/۰۴	۳/۶۸
اثر مستقیم عدالت تعاملی بر:				
ارزش‌های شغلی		۰/۲۳**	۰/۰۳	۲/۸۷
اعتماد سازمانی		۰/۳۶**	۰/۰۵	۴/۸۲
اثر مستقیم ارزش‌های شغلی بر:				
دلبستگی شغلی		۰/۲۸**	۰/۰۳	۳/۷۵
اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر:				
دلبستگی شغلی		۰/۴۵**	۰/۰۴	۶/۱۸

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳، اثر مستقیم عدالت توزیعی بر ارزش‌های شغلی برابر با ۰/۳۴ و با توجه به مقدار $t = 4/73$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر ارزش‌های شغلی برابر با ۰/۳۱ است که با توجه به مقدار $t = 4/26$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت تعاملی بر ارزش‌های شغلی برابر با ۰/۲۳ و با توجه به مقدار $t = 2/87$ از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

علاوه بر این، مطابق با نتایج اثر مستقیم عدالت توزیعی بر اعتماد سازمانی برابر با ۰/۳۹ و با توجه به مقدار $t = 5/09$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی برابر با ۰/۲۷ است که با توجه به مقدار $t = 3/68$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت تعاملی بر اعتماد سازمانی برابر با ۰/۳۶ و با توجه به مقدار $t = 4/82$ از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

همچنین با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳، اثر مستقیم ارزش‌های شغلی بر دلبستگی شغلی برابر با ۰/۲۸ است که با توجه به مقدار $t = 3/75$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳، اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر دلبستگی شغلی نیز برابر با ۰/۴۵ است که با توجه به مقدار $t = 6/18$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

در ادامه به بحث پیرامون اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر دلبستگی شغلی پرداخته می‌شود.

جدول ۴: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر دلبستگی شغلی

متغیرها	برآوردها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
به روی دلبستگی شغلی از:					
عدالت توزیعی		-	۰/۱۶**	۰/۱۶**	
عدالت رویه‌ای		-	۰/۱۴**	۰/۱۴**	۰/۲۶
عدالت تعاملی		-	۰/۱۳**	۰/۱۳**	
ارزش‌های شغلی		۰/۲۸**	-	۰/۲۸**	۰/۱۹
اعتماد سازمانی		۰/۴۵**	-	۰/۴۵**	۰/۲۲

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌کنیم هیچ کدام از مؤلفه‌های عدالت سازمانی به‌عنوان متغیرهای برونزای پژوهش (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) بر دل‌بستگی شغلی دارای اثر مستقیم نیستند. در حالی که اثر غیرمستقیم هر سه مؤلفه متغیر برونزا شامل عدالت توزیعی (۰/۱۶)، عدالت رویه‌ای (۰/۱۴) و عدالت تعاملی (۰/۱۳) بر دل‌بستگی شغلی از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است که این امر بیانگر نقش واسطه‌ای متغیر ارزش‌های شغلی و اعتماد سازمانی در رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی است. همچنین ۲۶ درصد از واریانس دل‌بستگی شغلی توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی، ارزش‌های شغلی و اعتماد سازمانی تبیین می‌گردد. علاوه بر این، ۲۲ درصد از واریانس اعتماد سازمانی و همین‌طور ۱۹ درصد از واریانس ارزش‌های شغلی توسط مؤلفه‌های عدالت سازمانی تبیین می‌شود.

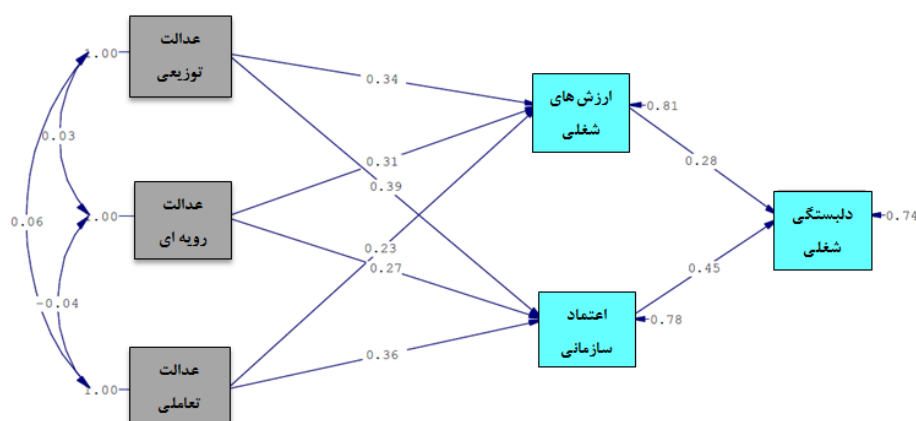
جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش χ^2/df ، $RMSEA^1$ ، CFI^2 ، GFI^3 و $AGFI^4$ گزارش می‌شود در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل ارائه شده است.

جدول ۵: مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۲/۱۳
ارزش P	۰/۰۴
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۶
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۴
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۳
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۶

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول ۵ گزارش شده برازش مدل پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی در سطح مطلوبی می‌باشد.

در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.



Chi-Square=14.93, df=7, P-value=0.04485, RMSEA=0.056

شکل ۲: نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل برازش شده پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Comparative Fit Index
3. Goodness of Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که اثر مستقیم عدالت توزیعی بر ارزش‌های شغلی مثبت و معنی‌دار است. نتایج همچنین نشان داد که اثر مستقیم عدالت تعاملی بر ارزش‌های شغلی مثبت و معنی‌دار است. علاوه بر این یافته‌ها بیانگر آن بود که اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر ارزش‌های شغلی مثبت و معنی‌دار است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات دکانیک (۲۰۱۰) و ظریفی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند و طرز برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. معلمان تربیت بدنی به‌عنوان عضو مهمی از پیکره‌ی سازمان آموزشی کشور به تدریس درس تربیت بدنی می‌پردازند که به علت سازگار بودن با نیازهای فطری و تمایلات ذاتی دانش‌آموزان می‌تواند به‌عنوان وسیله‌ای بسیار مؤثر در جهت رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین درک معلمان از عدالت توزیعی و تعاملی به این دلیل مهم می‌باشد که اگر این ابعاد از عدالت در مدارس به صورت نامطلوب و نامؤثر اجرا شوند، آنان خود را بدون حامی خواهند پنداشت و دیگر نسبت به محل کار خود احساس مسئولیت نخواهند نمود. در نتیجه نوعی بی‌ثباتی شغلی در میان معلمان تربیت بدنی به‌وجود می‌آید. چنانچه معلمان تربیت بدنی توزیع نتایج (پاداش‌ها) را عادلانه و منصفانه ادراک کنند رویه‌های سازمانی یعنی فرآیندهایی که منجر به توزیع نتایج می‌گردد را نیز عادلانه تلقی می‌نمایند.

نتایج پژوهش نشان داد که اثر مستقیم عدالت توزیعی بر اعتماد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. علاوه بر این یافته‌ها بیانگر آن بود که اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی نیز مثبت و معنی‌دار است. نتایج همچنین نشان داد که اثر مستقیم عدالت تعاملی بر اعتماد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات نادى و همکاران (۲۰۱۰) و مونجی و اوتلیپ (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. وقتی عدالت در سازمان وجود دارد کارکنان مدبرانه، منصفانه، منطقی و اخلاقی رفتار می‌کنند. عدالت توزیعی در خروجی‌های سازمان و رویه‌های منصفانه رفتار و نگرش‌های کارکنان سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین توزیع عادلانه نتایج منجر می‌شود افراد روابط متقابل بین شخصی مدیران را نیز عادلانه تصور نمایند. بر این اساس عدالت سازمانی نباید فقط به یک شعار تبدیل شود بلکه باید به‌طور عملی به اجرا درآید، در غیر این صورت اعتماد و دلبستگی کارکنان به شغلشان نیز کاهش می‌یابد و به سلامت و انسجام سازمان خلل وارد می‌کند، بدیهی است که عدم اعتماد معلمان تربیت بدنی نمی‌تواند نشاط، امنیت خاطر و ثبات را در کلاس درس و محیط آموزش و پرورش برقرار سازد. در عوض معلمانی که احساس می‌کنند با آنها به عدالت رفتار می‌شود سعی در ارائه بهتر نقش خود دارند و وظیفه خود را به بهترین نحو انجام می‌دهند و با انجام وظایف فرائضی به بهره‌وری سازمان خود کمک می‌کنند. بنابراین لازم است مسئولان آموزش و پرورش با اجرای عدالت در این سازمان به همراه همکاری، مشارکت و اعتماد در جهت رسیدن به دیدگاه‌های مشترک و عملکرد بهتر در این سازمان، گام بردارند.

نتایج پژوهش نشان داد که اثر مستقیم ارزش‌های شغلی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنی‌دار است. اگر دلبستگی شغلی فرد بالا باشد ممکن است برانگیخته شود تا با انجام دادن رفتارهای یاری دهنده در محل کار آن را جبران کند. دلیل دیگر برای بروز افزایش دلبستگی شغلی این است که وقتی که افراد در حالت عاطفی مثبت قرار می‌گیرند تمایل به انجام رفتارهای فراتر از نقش و یاری رسان در آنها بیشتر است. از آن جایی که دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از طریق فعالیت‌های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش‌آموزان، وظیفه دشواری است که معلمان تربیت بدنی برای نیل به این اهداف، خود نیز باید از سطح مطلوب و مناسبی از شرایط و امکانات آموزشی- ورزشی برخوردار باشند، بنابراین برای دستیابی به اهداف تربیت بدنی در نظام آموزش و پرورش باید توجه بیشتری روی معلمان تربیت بدنی و میزان دلبستگی شغلی آنان به عمل آید. بنابراین توجه به دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد موفق آنها می‌گذارد و به همین

دلیل باید به خوبی مورد توجه قرار گیرد. به گونه‌ای که با ارج نهادن به اهداف شغلی در وجود معلمان ورزشی می‌توان آنها را به سوی مسیری پیش برد که آنها با تمام وجود آنچه در نهادینه وجود خویش دارند، در اختیار دانش آموزان قرار دهند و از آنچه در توان دارند دریغ نکرده و با روحیه و نگرش مثبت به شغل خود ادامه دهند. این نتایج با یافته‌های هیوون و همکاران (۲۰۰۹)، پوماکی و همکاران (۲۰۰۴) و خلاوه و همکاران (۱۳۹۴) همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنی‌دار است. این یافته، همسو با نتایج تحقیقات غرسی منشادی و همکاران (۱۳۹۴) است. یکی از مهمترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد در میان کارکنان، مدیر و سازمان می‌باشد. به همین دلیل است که معلمان با سطح اعتماد بالا، فرصت‌های بیشتری را برای عملکرد موفق دانش آموزان به وجود می‌آورند. تقویت احساس محبت، امنیت و اعتماد در بین معلمان می‌تواند هم در جهت خود شکوفایی و هم افزایش دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی مؤثر واقع شود. بنابراین وجود سطوح بالای اعتماد در سطح مدارس باعث ایجاد هزینه‌های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم‌های کنترل خواهد بود و معلمان تربیت بدنی خود را کنترل و دارای انگیزه‌های درونی خواهند بود.

به‌طور کلی می‌توان گفت که سازمان آموزش و پرورش، از جمله سازمان‌هایی است که مراکز تولید و پرورش علم محسوب شده و تربیت و تأمین نیروی کار برای آینده کشور را بر عهده دارد. در این میان معلمان، مخصوصاً معلمان تربیت بدنی، از مهم‌ترین عناصر تأثیرگذار بر عملکرد کار آموزش و پرورش محسوب می‌شوند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند عملکرد مناسبی داشته و نقش خود را به درستی ایفا کند که از منابع انسانی خود بتواند به نحو مناسبی استفاده نماید. سازمان آموزش و پرورش در صورت داشتن معلمانی متعهد، می‌تواند با اطمینان در جهت اهداف واقعی خود گام برداشته و از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم دلبستگی و وفاداری اعضا جلوگیری کند. برای دست یافتن به این مهم، با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود به امنیت شغلی معلمان اهمیت داده شود. برای ارتقای اعتماد و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی لازم است دست‌اندرکاران امر ویژگی‌ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزاننده و توأم با اعتماد و احساس مسئولیت سازند. از طریق پرداخت‌های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود تا دلبستگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی بیشتر گردد.

منابع

- اسلامی، فاطمه؛ محمد داودی، امیرحسین (۱۳۹۳). «ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران و مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان»، نشریه علمی- پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال هفتم، شماره ۲۷، ۱۱۶-۱۰۳.
- خلاوه، الهام؛ مهداد، علی (۱۳۹۴). «پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی»، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، سال دهم، شماره ۴، ۴۴-۳۷.
- رضوی، محمدحسین؛ اسبوند جمعی، حسن؛ منوچهری نژاد، محسن (۱۳۹۴)، «رابطه نفوذ اجتماعی مدیران مدارس و توانمند سازی شغلی دبیران تربیت بدنی»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۵، ۷۶۴-۷۵۱.
- سنجری، بتول؛ نادریان، مسعود؛ احمدی، غلامرضا (۱۳۸۳). «بررسی نگرش مدیران مدارس و دبیران تربیت بدنی دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان نسبت به درس تربیت بدنی و ارائه راهکارهای مؤثر در این زمینه»، مطالعات روانشناسی تربیتی، سال اول، شماره ۱، ۳۰-۱۹.
- شمسی، عبدالحمید؛ حسینی، محمد سلطان؛ روحانی، میثم (۱۳۹۴). «تبیین نقش عوامل جامعه پذیری در توسعه مشارکت ورزشی جوانان (مطالعه موردی: شهر اصفهان)»، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۲۸، ۸۸-۷۱.
- شیرازی، علی؛ احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۳)، «رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه»، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴، ۶۴-۴۱.

- ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۱). «ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۵، ۱۷۴-۱۵۷.
- غرسی منشادی، مهدی؛ شهیدی صادقی، نیوشا؛ دهقان، مریم السادات (۱۳۹۴). «بررسی همبستگی تعلق و اعتماد سازمانی با ویژگی‌های حیطه عملکرد پرستاران در بیمارستان‌های شهر تهران»، فصلنامه مدیریت ارتقا سلامت، دوره ۴، شماره ۲، ۲۶-۱۶.
- غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجوی، فریده؛ دهقان، آیت الله؛ حسینی، مهسا (۱۳۸۸). «ارتباط بین سبک رهبری با خلاقیت معلمان تربیت بدنی»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۲، ۲۳۴-۲۱۵.
- فومنی، غلامحسین (۱۳۹۴). «رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان»، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۲، ۱۹۰-۱۷۱.
- کشاورز، لقمان؛ کمندی، عیسی؛ فرید فتحی، اکبر؛ سلطانی، مرتضی (۱۳۹۴). «ارتباط کارایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی»، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۲، شماره ۵، ۸۷-۷۹.
- نظریور، داود (۱۳۹۲). «بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر قدس»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- نوروزی سیدحسینی، رسول؛ فتحی، حسن؛ یوسفی، بهرام؛ نوروزی سیدحسینی، ابراهیم (۱۳۹۰). «مقایسه سلامت روانی، کیفیت زندگی و هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان کرمانشاه»، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۱۱، ۷۵-۵۳.
- Bidarian, sh. & Jafari, p., (2012). "The relationship between organizational justice and organizational trust", *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 47:1622-1626.
- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E., (2011). "Work Engagement: A Quantitative Review a Test of Its Relations with Task and Contextual Performance", *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Deconinck, James., (2010). "The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust", *Journal of Business Research*, 63: 1349-1355.
- Erat, S., Erdil, O., Kitapçı, H. & Çömlek, O., (2012). "The effect of the perception of organizational trust and organizational support on intention to quit and individual performance: An empirical study of the Turkish state universities", *African Journal of Business Management* 6(30): 8853-8861.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A., (2009). "Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement", *J Vocat Behav.* 2009; 75(2): 96-183.
- Kuppelwieser, V.G., Grafrath, R., & Dziuk, A., (2011). "A classification of Brand pride using trust and commitment", *International Journal of Business and Social Science*, 2(3), 36-45.
- Monji, L. & Ortlepp, K., (2011). "The Relationship between Organizational Trust, Job Satisfaction and Intention to Leave: An Exploratory Study", *Alternation*, 18(1): 192 - 214.
- Nadi, M. A., Moshfeghi, N. & Siyadat, S. A., (2010). "The Relationship between Trust of Teachers to Manager and Organization with Perceived of Distributive, Procedural and Interactional Justice in Isfahan City", *Curriculum Planning*, 24, 25-42. (In Persian).
- Pomaki, G., Maes, S. & Ter Doest, L., (2004). "Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being", *Pers Soc Psychol Bull.* 2004; 30(6): 96-685.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

صیغ، محمد حسن؛ رستگار، احمد؛ زارع خفری، وحید؛ تاجوران، مرضیه (۱۳۹۶). «مدل علی روابط بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۷ (۱۳)، ۴۳-۵۲.