

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۱۱، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸

ص ص: ۱۶۹ - ۱۷۹

اعتباریابی مقیاس عدالت سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی

امیر قنبرپور نصرتی*

استادیار، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۲۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۵/۰۷/۲۵)

چکیده

در این پژوهش پرسشنامه عدالت سازمانی کیم و لونگ (۲۰۰۷)، در فدراسیون‌های ورزشی اعتباریابی شد. جامعه آماری تحقیق ۷۰۳ نفر از کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی ایران بودند، که از این تعداد ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه نهایی تحقیق، انتخاب شدند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی اکتشافی با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریمکس، و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.8، استفاده شد. تحلیل عاملی پاسخ‌های جمع‌آوری شده از کارشناسان، نشان داد که ابزار عدالت سازمانی از سه عامل (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی) با ارزش ویژه بزرگ‌تر از یک اشباع شده است و این عوامل در مجموع ۷۸/۹۸ درصد از واریانس کل این ابزار را تبیین می‌کنند. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی وجود عوامل سه‌گانه را تأیید کرد ($CFI=0/98$, $GFI=0/95$, $NFI=0/96$, $RMSEA=0/071$). همچنین ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۸) به‌دست آمده نشان داد که ابزار عدالت سازمانی از پایایی قابل قبولی برای استفاده در فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی

اعتباریابی، تحلیل عاملی، عدالت سازمانی، فدراسیون ورزشی، کارشناس.

مقدمه

پژوهش‌ها در زمینه عدالت به عدالت توزیعی^۵ معطوف بود. عدالت توزیعی را می‌توان به‌عنوان ادراک فرد از رعایت عدالت در خصوص نتایجی که فرد از یک تعامل یا مبادله اجتماعی دریافت می‌کند، تعریف کرد. این شکل از عدالت در ابتدا توسط آدامز با عنوان برابری تعبیر و تفسیر شد.

براساس اظهارات وی افراد انصاف یا عدالت را با ارزیابی نسبت داده‌ها (مانند تجربه و سطح تحصیلات) و ستانده‌هایشان (مانند حقوق و مزایا) تعیین می‌کنند؛ سپس این نسبت داده به ستانده را با برخی معیارهای مرجع برای تعیین اینکه آیا پیامدهایی که در قبال تلاش‌هایشان دریافت داشته‌اند منصفانه است یا خیر، مقایسه می‌کنند (۱۰). مطالعات نشان داده‌اند که توزیع منصفانه زمانی تحقق می‌یابد که عایدات براساس هنجارهای درونی مانند برابری (۱۱)، تساوی یا نیاز (۱۲)، توزیع شوند. پژوهش‌های بعدی به بررسی رویه‌های توزیع برون‌دادهای سازمانی (مانند حقوق و مزایا) تحت عنوان عدالت رویه‌ای پرداختند (۱۳). عدالت رویه‌ای به رعایت عدالت در تدوین رویه‌های توزیع برون‌دادهای اشاره دارد. در این زمینه، دو مفهوم پردازی از این نوع عدالت به‌عمل آمده است؛ یکی عدالت رویه‌ای را از طریق تأثیر آن روی پیامدها (مانند حقوق و مزایا) تعریف می‌کند و دیگری رویه‌هایی را عادلانه می‌داند که مبتنی بر ملاک‌هایی مانند همسانی، بی‌طرفی، و منعکس‌کننده نظرهای مختلف‌اند (۱۴). بیز و موآگ (۱۹۸۶) سومین بعد عدالت را تحت عنوان عدالت تعاملی^۶ معرفی کردند. این نوع عدالت به برخورد متقابلی که افراد در طی توزیع برون‌دادهای سازمانی و اجرای رویه‌های مربوط به توزیع این برون‌دادهای دریافت می‌کنند (مانند احترام و توضیح کامل رویه‌ها)، اشاره دارد (۱۵). به‌طور کلی عدالت سازمانی مفهومی است

از دیرباز مهم‌ترین مسئله و مهم‌ترین آرمان آدمی، قسط و عدل بوده که هر اندیشمندی آن را مورد عنایت و توجه قرار داده است. عدالت فضیلتی است که تحول در جان آدمی و جوامع بشری، منوط به آن است و بحث درباره آن و نیز نحوه تحقق و اجرای آن از ضروریات اولیه زندگی بشری محسوب می‌شود و شأنی از شئون فطری و عقلی انسان است (۱). عدالت به‌عنوان یکی نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده و امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است (۲). هرچند مطالعات اولیه در مورد عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز^۱ بر می‌گردد (۳)، اصطلاح عدالت سازمانی^۲ نخستین بار در سال ۱۹۸۷ توسط گرینبرگ^۳ در حوزه رفتار سازمانی به‌عنوان دیدگاه جدید و عاملی پیچیده و وابسته ارائه شد (۴) که بسیاری از محققان بر این امر صحت گذاشته‌اند (۵). با این حال بیشتر مطالعات در مورد عدالت در سازمان‌ها از سال ۱۹۹۰ شروع شد و این متغیر به‌طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی کاربردی و رفتار سازمانی تحقیق و بررسی شده است (۶). در تمام پژوهش‌های عدالت سازمانی از آغاز تاکنون این بحث مطرح بوده که عدالت یک سازه یک، دو، سه یا چهارعاملی است (۷، ۸). در تحقیق حاضر مدل سه عاملی عدالت لونگ و کیم^۴ ۲۰۰۷ مدنظر قرار گرفته و تلاش شده است تا اعتبار این سازه در سازمان‌های ورزشی بررسی شود. مطالعات عدالت سازمانی آشکار کردند که باید بین ابعاد دو، سه و حتی چهارگانه عدالت تمیزی قائل شد (۹). نخستین

5. Distributive justice
6. Procedural justice
7. Bies & Moag
8. Interactional justice

1. G Stacy Adams
2. Organizational justice
3. Greenberg
4. Kim & Leung

شناخت ساختار عاملی عدالت و اندازه‌گیری معتبر آن، تا سال‌های اخیر به آن توجه چندانی نشده بود. با توجه به مطالب ارائه‌شده به‌نظر می‌رسد، نبود ابزاری معتبر و پایا، به‌منظور ارزیابی عدالت سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران به‌ویژه در فدراسیون‌های ورزشی، احساس شده و از سوی دیگر پژوهش‌های اندک در زمینه مدیریت ورزشی در حوزه رفتار سازمانی، ضرورت انجام چنین تحقیقی را مضاعف می‌نماید، در نتیجه، کمبود ابزاری که بتواند از نظر خصوصیات روان‌سنجی (روایی و پایایی)، مناسب و مورد پذیرش باشد، محقق را بر آن داشت که با هدف اعتباریابی ابزار عدالت سازمانی کیم و لونگ (۲۰۰۷) و بهره‌گیری از آن در سازمان‌های ورزشی ایران، به انجام تحقیق حاضر اهتمام ورزد.

روش‌شناسی تحقیق

در تحقیق حاضر، تلاش شد تا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^۲ و تحلیل عاملی تأییدی^۳ ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه عدالت سازمانی کیم و لونگ (۲۰۰۷)، که متشکل از ۹ گویه در طیف ۵ ارزشی لیکرت است، بررسی شود. این پرسشنامه توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معرفی شده و قابلیت متمایزسازی^۴ و همگرایی^۵ آن همراه با سه بُعد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی^۶ به‌خوبی مستند است. آنها آلفای کرونباخ این ابزار را در نمونه‌های کره‌ای، چینی، ژاپنی و آمریکایی به‌ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۵ و ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند (۲۱). این ابزار در ایران توسط گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان استفاده شده و آلفای کرونباخ ابعاد سه‌گانه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای

که تجارب افراد در محیط سازمانی را برحسب انصاف مبتنی بر عوامل فردی و موقعیتی با پیامدهای مشهود رفتار کارکنان تشریح می‌کند (۸). عدالت به‌منزله یکی از ارزش‌های اساسی سازمان شناخته شده است و طبق نظر کولینز و پراس این ارزش‌ها، اصول راهنمای دائمی و عصاره سازمان هستند (۱۶). عدالت سازمانی موضوع بسیار پیچیده با اصطلاحات و تعبیرهای گیج‌کننده است و به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می‌کند (۱۷). تلاش به‌منظور تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به‌عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود. عدالت سازمانی به تصمیم‌هایی که سازمان‌ها می‌گیرند، رویه‌هایی که برای تصمیم‌گیری به‌کار می‌روند و رفتار بین‌فردی که با کارکنان می‌شود، اشاره دارد (۱۸). تاکنون پژوهش‌های زیادی در خصوص رابطه بین عدالت با پیامدهای آن انجام گرفته است. در مجموع این تحقیقات نشان داده‌اند که هر یک از ابعاد عدالت با پیامد متفاوتی همراه بوده‌اند (۷، ۱۰). برای مثال عدالت رویه‌ای با عملکرد شغلی، عدالت توزیعی با خشنودی از حقوق و مزایا، عدالت بین فردی با خشنودی از سرپرست، و عدالت اطلاعاتی با اعتماد رابطه داشته‌اند. گرینبرگ (۱۹۹۰) تأکید می‌کند که تمام تحقیقات قبلی در زمینه عدالت یک مشکل عمده دارند و آن اینکه همه آنها برای سنجش عدالت تنها از یک گویه که خاص آن تحقیق طراحی شده است و نمی‌توان روایی سازه آن را بررسی کرد، استفاده کرده‌اند (۱۹). لیند و تیلر (۱۹۸۸) نیز اشاره می‌کنند که توجه چندانی به ثبات اندازه‌گیری سازه عدالت سازمانی در مطالعات مختلف نشده است؛ اما برای فهم تأثیر عدالت سازمانی باید ابزار استاندارد داشت که ابعاد مختلف عدالت را با در نظر گرفتن تفاوت‌های بین آنها اندازه‌گیری کنند (۲۰). با وجود اهمیت نظری و عملی

4. Discriminant
5. Convergent
6. Multi group Confirmatory Factor Analysis

1. Collins & Porras
2. Exploratory Factor Analysis
3. Confirmatory Factor Analysis

تجزیه و تحلیل شد. ابزار عدالت سازمانی، پس از اعمال نظرهای استادان و خبرگان مدیریت ورزشی از نظر روایی (صوری، محتوایی)، نیز تأیید شد، و در نهایت، به منظور بررسی روایی سازه آن، از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعامد از نوع واریماکس با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸، و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار LISREL نسخه ۸/۸ و روش برآورد حداکثر درست‌نمایی استفاده شد. از روش حداکثر درست‌نمایی زمانی استفاده می‌شود که چولگی هیچ کدام از گویه‌های ابزار بزرگ‌تر از ۲؛ و کشیدگی آنها بزرگ‌تر از ۷ نباشد (۲۵)، نتایج جدول ۱ این مسئله را تأیید می‌کند.

و عدالت تعاملی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۷، ۰/۹۱ گزارش شده است (۲۲). جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی ایران به تعداد ۷۰۳ نفر کارشناس بود. نمونه آماری تحقیق در روش تحلیل عاملی تأییدی، با توجه به تعداد متغیرها (سؤالات) تعیین می‌شود، که باید بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤال‌های پرسشنامه باشند (۲۳، ۲۴). با توجه به این نکته، تعداد ۲۵۰ کارشناس (بیشتر از تعداد مورد نیاز به منظور جلوگیری از افت نمونه) به عنوان نمونه نهایی تحقیق، انتخاب شد. از مجموع ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده در بین نمونه‌های آماری تحقیق، تعداد ۲۱۰ پرسشنامه (نرخ بازگشتی، ۸۴٪) جمع‌آوری و

جدول ۱. آمار توصیفی گویه‌های ابزار عدالت سازمانی

گوینه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
۱	۲/۷۱	۱/۳۴	۰/۳۳۶	-۱/۱۵
۲	۲/۷۳	۱/۳۷	۰/۲۹۸	-۱/۲۲
۳	۲/۷۴	۱/۳۳	۰/۲۲۰	-۱/۲۶
۴	۳/۰۸	۱/۲۴	-۰/۲۱۰	-۱/۰۹
۵	۳/۴۷	۱/۱۷	-۰/۶۴۸	-۰/۵۵۴
۶	۳/۴۱	۱/۲۱	-۰/۵۳۵	-۰/۷۴۸
۷	۳/۸۸	۰/۹۵	-۱/۰۵	۱/۳۳
۸	۴/۰۴	۰/۹۵	-۱/۳۳	۱/۹۴
۹	۳/۸۴	۱/۰۳	-۱/۰۵	۰/۸۸

N=۲۱۰

یافته‌های تحقیق

تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش حاکی از آن بود که بیشترین درصد آزمودنی‌های تحقیق را مردان (۵۴/۳ درصد)، تشکیل می‌دادند. همچنین بیشتر آزمودنی‌های تحقیق متأهل (۶۲/۹ درصد) بودند. بیشتر پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه، (۳۲/۴ درصد) در محدوده سنی ۲۹-۲۵ سال و کمترین آنها (۹ درصد) بین دامنه ۲۴-۲۰ سال بودند. همچنین ۴۳/۸ درصد آزمودنی‌ها، دارای سابقه خدمت ۵-۱ سال، و ۶۹/۵ درصد آنها نیز دارای مدرک لیسانس بودند.

اعتبار عاملی ابزار عدالت سازمانی

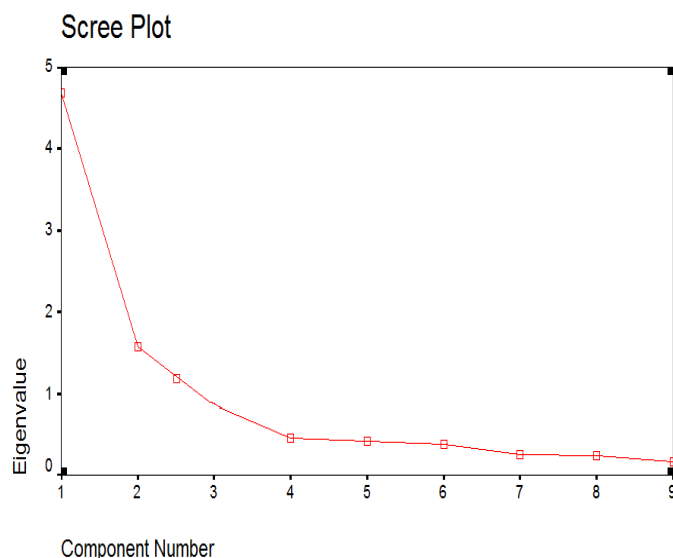
اعتبار عاملی اشکلی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی انجام می‌گیرد و از طریق آن، شناسایی عوامل یا سازه‌های اصلی یک ابزار امکان‌پذیر می‌شود (۲۶). فرض اساسی در به‌کارگیری این روش، وجود الگوی زیربنایی یا مدلی خاص در تعیین ارتباط بین متغیرهاست که این ارتباط در قالب یک عامل در این مدل فرضی ظاهر می‌شود و همبستگی‌های میان متغیرها به سازه‌ای که منعکس‌کننده آنهاست، نسبت داده می‌شود. بنابراین برای

جدول ۲، بارهای عاملی هر یک از متغیرها را بعد از چرخش واریماکس نشان می‌دهد. در کل ارزش ویژه ۳ عامل بیشتر از یک (۴/۶۱، ۱/۵۷، ۱/۱۱) بود. شایان ذکر است این سه عامل براساس رسم نمودار ارزش‌های ویژه (آزمون اسکری) و الگوی وزن‌های عاملی ارائه‌شده در شکل ۱ پیشنهاد شدند. عامل اول (عدالت توزیعی) با واریانس ۵۱/۹۹ درصد بالاترین واریانس را در تبیین مقیاس بر عهده دارد و بار عاملی گویه‌های آن از ۰/۴۱ تا ۰/۸۳ در نوسان است. عامل دوم (عدالت رویه‌ای) با واریانس ۱۷/۴۸ متشکل از سه گویه که بار عاملی گویه‌ها در دامنه ۰/۷۴ تا ۰/۸۴ قرار داشت؛ و سومین عامل (عدالت تعاملی) با واریانس ۹/۵۱، متشکل از سه گویه که بار عاملی گویه‌ها از ۰/۷۳ تا ۰/۸۴ در نوسان است. در کل این سه عامل ۷۸/۹۸ درصد از واریانس کل مقیاس عدالت سازمانی را تبیین می‌کنند.

قبول اعتبار یک مدل و در نتیجه اعتبار متغیرهای آن سازه، لازم است نشان دهیم که بین این متغیرها (سؤال‌ها یا عوامل) هماهنگی و همسویی وجود دارد. به‌منظور انجام تحلیل عاملی ابتدا شاخص‌های قابلیت انجام تحلیل عاملی از طریق مقیاس‌های (KMO) و کرویت بارتلت بررسی شد. بر این اساس، مقدار به‌دست‌آمده برای مقیاس KMO (۰/۸۴۶)، حاکی از این بود که واریانس متغیرهای تحقیق تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عوامل پنهانی و اساسی قرار دارند، بنابراین می‌توان متغیرها (گویه‌ها) را به چند عامل بنیادی تقلیل داد. همچنین مقدار مقیاس کرویت بارتلت ($\chi^2=1214/260, P<0/0001$)، نشان از غیرهمانی بودن ماتریس همبستگی متغیرها دارد. بنابراین با توجه به مقادیر این دو شاخص، انجام تحلیل عاملی امکان‌پذیر است. پس از وارد کردن داده‌ها و انجام تحلیل عاملی، متغیرهایی که وزن آنها بیشتر از ۰/۳۰ بود، در یک عامل قرار گرفتند.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی و بار عاملی گویه‌های ابزار عدالت سازمانی

گویه	عامل	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی
پادشاهی که از سازمان دریافت کرده‌ام کاملاً منصفانه بوده‌اند.	۰/۷۹			
معتقدم در سازمانی که کار می‌کنم در معرض پاداش منصفانه قرار دارم	۰/۸۳			
در این سازمان، پاداش‌های منصفانه دریافت می‌کنم	۰/۴۱			
تصمیم‌ها در این سازمان به روش‌های منصفانه گرفته می‌شوند.	۰/۷۴			
رویه‌هایی که برای اداره کردن امور سازمان استفاده می‌شوند، درست است	۰/۸۴			
قوانین و رویه‌ها برای گرفتن تصمیمات درست می‌باشند.	۰/۷۸			
مدیر من به‌طور منصفانه با من رفتار می‌کند.	۰/۷۶			
در ملاقات‌های بین فردی، مدیر رفتار مناسبی با من دارد.	۰/۷۳			
روشی که مدیر با من رفتار می‌کند، منصفانه است.	۰/۸۴			
مقادیر ویژه	۴/۶۱	۱/۵۷	۱/۱۱	
واریانس تبیین‌شده	۵۱/۹۹	۱۷/۴۸	۹/۵۱	
واریانس کل ۷۸/۹۸				



شکل ۱. آزمون اسکری برای استخراج عوامل ابزار عدالت سازمانی

مشاهده‌شده و مکنون (عامل) را بهتر از همه تبیین می‌کند، ارزشیابی می‌شود (۲۷). به منظور برازش کلی مدل، علاوه بر نسبت خنثی دو به درجه آزادی (χ^2/df)، از شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل‌شده برازندگی (AGFI)، و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، استفاده شد. حد مطلوب نسبت χ^2/df کمتر از ۳، مقدار بیشتر از ۰/۹۰ برای GFI، AGFI، CFI، و NFI کمتر از ۰/۱ برای RMSEA است (۲۴، ۲۳).

همان‌طور که در جدول ۳ دیده می‌شود، عامل‌های عدالت سازمانی با هم رابطه معناداری دارند، که این امر حاکی از این می‌تواند باشد که مدل عاملی مرتبه دوم ممکن است قابل اجرا باشد. تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین این مطلب که مدل تا چه حد با داده‌ها برازش دارد یا تا چه حد کوواریانس بین متغیرها را تبیین می‌کند، چندین آماره نیکویی برازش^۱ به دست می‌دهد. این آماره‌ها، همه پارامترها را همزمان با هم می‌آزماید و برای تعیین اینکه کدام مدل از پیش تعیین‌شده روابط بین متغیرهای

جدول ۳. میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب پایایی و همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های ابزار عدالت سازمانی

عامل‌ها	تعداد متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب آلفای کرونباخ	۱	۲	۳
۱. عدالت توزیعی	۳	۸/۱۸	۳/۷۲	۰/۹۰	۱/۰۰		
۲. عدالت رویه‌ای	۳	۹/۹۸	۳/۱۲	۰/۸۲	۰/۵۹۲	۱/۰۰	
۳. عدالت تعاملی	۳	۱۱/۷۶	۲/۵۲	۰/۸۱	۰/۳۵۴	۰/۵۴۹	۱/۰۰
عدالت سازمانی	۹	۲۹/۹۴	۷/۶۹	۰/۸۸			

* $P \leq 0.01$

مطلوب مدل است؛ این امر نشان می‌دهد ابزار عدالت سازمانی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی مناسب

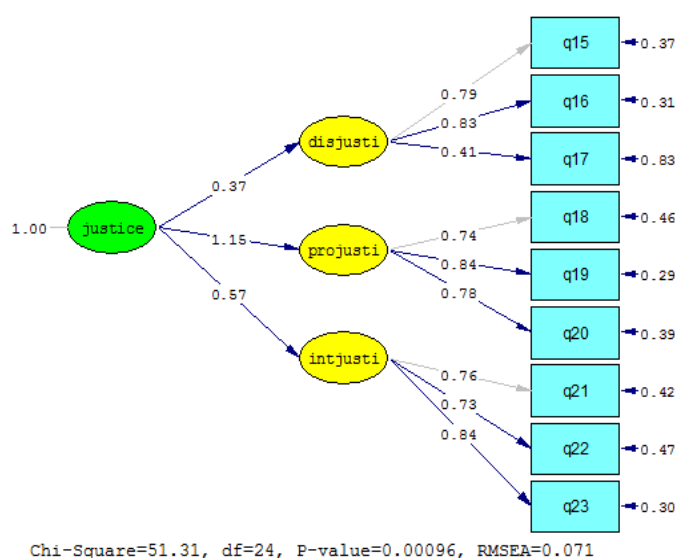
با توجه به نتایج جدول ۴، شاخص‌های برازش مدل به دست آمده برای ابزار عدالت سازمانی، حاکی از برازش

می‌دهد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی می‌توان گفت که ابزار عدالت سازمانی از روایی قابل قبول برای سنجش عدالت سازمانی متناسب با فرهنگ ایرانی در سازمان‌های ورزش برخوردار است.

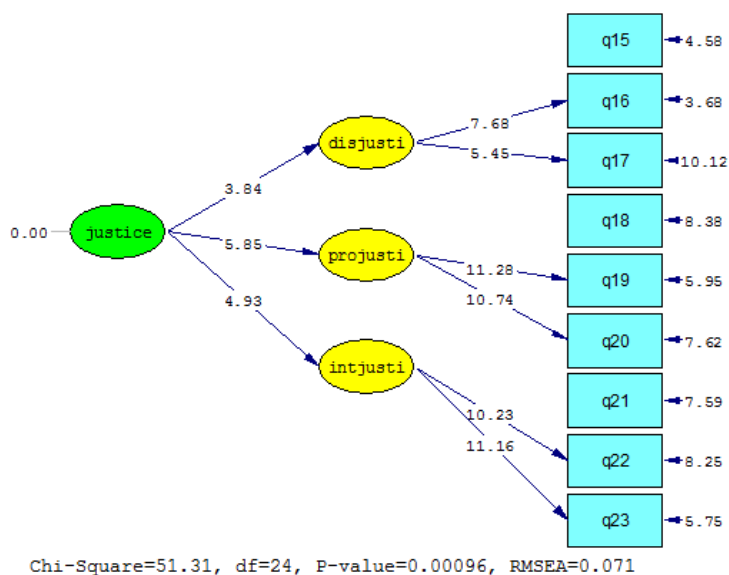
است. شکل ۲ بار عاملی گویه‌های ابزار عدالت سازمانی را که در دامنه ۰/۴۱ تا ۰/۸۴ قرار دارند نشان می‌دهد و حاکی از این است که همه شاخص‌ها در اندازه‌گیری عامل‌هایشان موفق عمل کرده‌اند. همچنین شکل ۳ تحلیل عاملی مدل ۳ عاملی عدالت سازمانی در حالت اعداد معناداری را نشان

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ابزار عدالت سازمانی

P-Value	RMSEA	GFI	NFI	CFI	χ^2/df	مدل
۰/۰۰۰۰	۰/۰۷۱	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۲/۱۳	مدل عاملی مرتبه دوم



شکل ۲. مدل عاملی مرتبه دوم و ضرایب استاندارد ابزار عدالت سازمانی



شکل ۳. مدل عاملی مرتبه دوم ابزار عدالت سازمانی در حالت اعداد معناداری

پایایی ابزار عدالت سازمانی

به‌منظور بررسی پایایی ابزار رضایت شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان آلفای عامل‌های عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۸۲، ۰/۸۱ است. همچنین ضریب آلفای کل ابزار عدالت سازمانی ۰/۸۸ به دست آمد. با توجه به ضرایب به دست آمده، میزان آلفای ابزار عدالت سازمانی و عامل‌های آن از معیار مبنا که به اعتقاد نانلی و برنستین^(۱۹۹۴)، برابر با ۰/۷۰ می‌باشد، بالاتر است (۲۸)؛ این امر حاکی از پایایی قابل قبول ابزار عدالت سازمانی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی ایران است.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که پایه هر پژوهشی، استفاده از ابزار معتبر و پایاست و تفسیر نتایج تحقیق به اعتبار ابزار به کار گرفته شده بستگی دارد، پژوهشگران باید از اعتبار ابزار مطمئن باشند. اعتبار ابزار، از معیارهای مهم در ارزشیابی پژوهش‌های کمی است که پایه‌ای را برای تصمیم‌گیری درباره مفید بودن کاربرد یافته‌ها در عمل فراهم می‌کند (۲۹). در تحقیق حاضر با استفاده از تحلیل عاملی، اعتبار سازه پرسشنامه عدالت سازمانی بررسی شد. تحلیل عاملی، درجه‌ای را که که هر عبارت، به درستی در یک دسته یا عامل قرار گرفته است، نشان می‌دهد (۳۰).

بررسی‌های آماری داده‌های پژوهش نشان داد پرسشنامه عدالت سازمانی روایی و پایایی مناسبی دارد. به‌منظور سنجش روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش مؤلفه‌ها از نوع واریماکس، استفاده شد. براساس تحلیل‌های صورت گرفته و نتایج به دست آمده، علاوه بر عامل کلی عدالت سازمانی، سه

عامل شناسایی و استخراج شد. این عامل‌ها همان سه عامل اولیه کیم و لونگ (۲۰۰۷) و سؤال‌های مربوط به هر عامل بدون استثنا همان‌گونه که پیش‌بینی شده بود، در عامل مربوطه قرار گرفت. اولین عامل، عدالت توزیعی بود که به ادراک افراد در یک سازمان، درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص اشاره دارد. به عبارت دیگر این نوع عدالت، ادراک کارکنان را در مورد اینکه منابع و مزایای سازمانی به‌طور منصفانه توزیع می‌شود، نشان می‌دهد (۳۱). دومین عامل عدالت رویه‌ای بود که به فرایندهای واقعی مورد استفاده برای تعیین نتایج در سازمان مربوط است؛ و در نهایت سومین عامل، عدالت تعاملی بود که عادلانه بودن تعاملات سرپرستان یا دیگران در فرایند تصمیم‌گیری سازمان با کارمند را در برمی‌گیرد. شناسایی و استخراج عوامل سه‌گانه عدالت سازمانی در تحقیق حاضر، با نتایج تحقیق کیم و لونگ (۲۰۰۷) و گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم وجود سه عامل استخراجی در نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی را نیز تأیید کرد. پایایی پرسشنامه نیز به وسیله محاسبه شاخص‌های پایایی (آلفای کرونباخ) مورد سنجش قرار گرفت. در سنجش پایایی پرسشنامه، ضرایب همبستگی عامل‌ها بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۰ و پایایی کل ابزار عدالت سازمانی ۰/۸۸ به دست آمد. در خصوص ضریب همسانی درونی هر یک از عوامل پرسشنامه می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به حداقل تعداد مواد (۳ ماده) برای هر عامل، ضرایب به دست آمده قابل توجه است؛ به طوری که هیرآ و همکاران (۱۹۹۸)، معتقدند که ضریب آلفای بالای ۰/۶ برای مقیاس‌هایی که مراحل تکامل خود را طی می‌کنند، رضایت‌بخش و مورد پذیرش خواهد بود (۳۲). البته شایان ذکر است که میزان ضریب همسانی درونی تحت تأثیر تعداد سؤال‌ها قرار دارد و با افزایش آنها، میزان ضریب نیز

اجتماعی است. هرچه اعضای سازمان‌ها یا سیستم‌های اجتماعی، ادراکی عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت؛ و این امر خود اصلی اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان خواهد بود. با اینکه مقیاس عدالت سازمانی مورد بحث، در پژوهش حاضر از پایایی و روایی بالایی برخوردار است و ضرایب به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات کیم و لونگ (۲۰۰۷)، و گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) مشابهت بسیار زیادی دارد، اما یک محدودیت جدی برای این مطالعه وجود دارد که شایسته توجه است. چون مقیاس حاضر تنها بر روی کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی اعتباریابی شده است، در مورد تعمیم‌پذیری نتایج آن نباید احتیاط علمی را از دست داد. همان‌طور که گرینبرگ بیان می‌کند، احتمال دارد که مفاهیم عدالت به زمینه‌های خاصی وابسته باشند و از این رو یک مقیاس استاندارد شده، قابل استفاده در زمینه‌های دیگر نباشد. همچنین امکان دارد نتایج تحلیل عاملی بستگی خاص به ماهیت نمونه داشته باشد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که در مطالعات بعدی اعتبار این ابزار را در سازمان‌های دیگر و با تعداد نمونه بیشتر بررسی کرده و سایر ابزارهای معتبر در حوزه عدالت سازمانی را که دربرگیرنده مؤلفه‌های دیگری از این متغیر اثربخش بر عملکرد سازمان است، اعتباریابی کنند.

افزایش پیدا می‌کند (۳۳). بنابراین با استناد به یافته‌های به‌دست‌آمده نتیجه گرفته می‌شود که مجموعه مواد هر عامل از همسانی درونی قابل قبولی برخوردار است و به‌طور کلی ابزار عدالت سازمانی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی از قابلیت اعتماد قابل قبولی برخوردار است. همچنین نتایج نشان داد که عامل‌های سه‌گانه استخراج‌شده در مجموع ۷۸/۹۸ درصد از واریانس ابزار عدالت سازمانی را تبیین می‌کنند. نتایج به‌دست‌آمده از اعتبار عاملی نیز نشان می‌دهد که تمامی آماره‌های برازندگی مواد پرسشنامه، وضعیت مطلوبی دارند و پرسشنامه حاضر از ۳ عامل و ۹ سؤال، اشباع شده است و همه سؤال‌های آن از بار عاملی چشمگیری در جایی که پیش‌بینی شده بودند، برخوردارند. تأیید اعتبار سازه عدالت سازمانی روی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی حاکی از اهمیت سازه عدالت سازمانی است. استریچر^۱ و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند که ساخت یک سنجۀ پایا و معتبر عدالت سازمانی از دو نظر لازم است؛ نخست، لازم است برای سنجش اثر مداخله‌هایی مانند آموزش و رهبری بر عدالت، سنجۀ مکفی در اختیار داشته باشیم؛ دوم، کاربرد وسیع یک سنجۀ به ما امکان می‌دهد نتایج حاصل از مطالعات مختلف را با یکدیگر مقایسه کنیم که این خود فهم ما را از عدالت سازمانی افزایش می‌دهد (۳۴). به‌طور کلی عدالت سازمانی از جمله الزامات هر نوع مشارکت

منابع و مأخذ

1. Jamshidi Mohammad hossein. Theory of Justice from the Perspective of Abbas Nasr Farabi, Imam Khomeini and Martyr Sadr. Imam Khomeini Research Institute and Islamic Revolution. 2002; 341. (in persian)
2. Johnson RE, Lord RG. Implicit effects of justice on self-identity. Journal of Applied Psychology. 2010; 95(4): 681-695.

3. Constant DB. *Managing fairness in organizations*. London: Greenwood Publishing Group; 1998: 83.
4. O'Neill TA, Lewis RJ, Carswell JJ. Employee personality, justice perceptions and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*. 2011; 51: 595-600.
5. Kovacevic I, Zunic P, Mihailovic D. Concept of Organizational Justice in the Context of Academic Achievement. *Management Journal for Theory and Practice Management*. 2013;69:37-46
6. Parker PJ, Kohlmeyer JM. Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: a research note accounting. *Organizations and society*. 2005;13: 357-369.
7. Cohen-Charash Y, Spector PE. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2001; 86: 278–321.
8. Colquitt JA, Scott BA, Judge TA, Shaw JC. Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006; 100: 110-127.
9. Greenberg J, Tyler RT. Why Procedural Justice in Organizations? *Social Justice Research*. 1987; (2)1: 142-127.
10. 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: 425–445.
11. Adams JS. Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. 1965; 2: 267-299
12. Leventhal G S. The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.). *Advances in experimental social psychology*. 1976; 9: 91–131.
13. Thibaut J, Walker L. *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: LAWRENCE Erlbaum Associates. 1975;63.
14. Leventhal GS. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Plenum Press. 1980; 27–55.
15. McNabb NS. *The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover*, Norman, Oklahoma. 2009; 97.
16. Konovsky MA. Understanding Procedural Justice and its Impact on Business Organization. *Journal of Management*. 2000; 26(3):489-511.
17. Cropanzano R. *Justice in Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1993; 89: 803-812.
18. Coetzee M. *The Fairness of Affirmative Action: an Organizational Justice Perspective*, [Phd], University of Pretoria; 2005.78.

19. Greenberg J. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*. 1990; 16:399-432.
20. Lind EA, Tyler TR. *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press. 1988:239.
21. Kim TY, Leung K. Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 104(1): 83-95.
22. Mohsen Golparvar; Mohammadali Nadi. Cultural Values and Overall Fairness. *Iranian Cultural Research*. 2010; 3(9):207-228. (in persian)
23. Barbara H., William F. *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams and Wilkins. A Walters Clower Company. 2005; 325-330.
24. Kline P. *An Easy Guide to Factor Analysis*. London Rutledge. 1994;163-165
25. Mei-Yen Chen. Validation of the Wood's Job Satisfaction Questionnaire among Taiwanese Nonprofit Sport Organization Workers. *Soc Indic Res*. 2009; 94:437-447.
26. Alan M J, Wendy Ye. *An Introduction to Measurement Theories*. translate Delavar Ali. Tehran. SAMT Publications. 1995:226.
27. Hooman heidar Ali. *Structural Equation Modeling Using LISREL Software*. First publishing. Tehran. SAMAT Publications; 243. (in persian)
28. Fallahi Ahmad, Asadi Dastjerdi Hassan, Khabiri Mohammad. Exploratory Study of Factors Affecting Attendance of Iranian Football Premier League. *Sport Management Studies*. 2010; 28:33-52. (in persian)
29. Abbasi Homayoon , Sajjadi Seyed Nasrollah , Kazemnejad Anooshiravan. Validation of the Organizational culture Assessment Instrument (OCAI) based on the Competing Values Framework Model (CVF) within Iranian Sport Organizations (Federations). *Research in Sports Management and Motor Behaviour*. 2013; 5(21):94. (in persian)
30. Zammuto RF, Krakower JY. Quantitative and Qualitative Studies in Organizational Culture. In Woodman and Pass more, W. A. (Eds.). *Research in Organizational Change and Development*. 1991;5: 83-114.
31. Memduhoglu, HS, Yildiz AÝ. Developing the organizational justice scale and examining teachers and school administration views about organizational justice in primary schools. *Journal of Educational Studies. Trends & Practices*. 2014;4(1):33-50
32. Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall, Inc. 2009; 193-195.
33. Pasha Sharifi Hassan. *Principles of Psychiatry and Psychoanalysis*. Tehran, Roshd publication; 173. (in persian)
34. Streicher B, Jonas E, Maier GW, Frey D, Woschée R, Waßmer B. Test of the Construct and Criteria Validity of a German measure of Organizational Justice. *European Journal of Psychological Assessment*. 2008; 24(2): 131-139.

Validation of Organizational Justice Scale in Sport Federations

Amir Ghanbarpour Nosrati*

Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Faculty of Humanities, University of
Kashan, Kashan, Iran

(Received: 2016/04/13; Accepted: 2016/10/16)

Abstract

In this study, Kim and Long (2007) Organizational Justice Questionnaire was validated in sport federations. The statistical population consisted of 703 experts from Iran sport federations and 250 subjects were selected as the final sample of the study. For data analysis, exploratory factor analysis with principal components analysis and Varimax rotation and confirmatory factor analysis using LISREL 8.8 software were used. Factor analysis of the responses collected from the experts showed that organizational justice instrument was saturated from three factors (distributive justice, procedural justice, and interactional justice) with eigenvalues greater than one, and these factors explained in total 78.98% of total variation of organizational justice scale. Fitness indexes of confirmatory factor analysis confirmed these three factors (RMSEA=0.071, GFI=0.95, NFI=0.96, CFI= 0.98, $\chi^2/df=2.13$). Also, Cronbach's alpha coefficient (0.88) indicated that organizational justice instrument had an acceptable reliability to be used in sport federations and organizations.

Keywords

Validation, Factor Analysis, Organizational Justice, Sport Federation, Expert.

* Corresponding Author: Email: ghanbarpour.amir@gmail.com; Tel : +989102104694