

بررسی تاثیر ابعاد عدالت و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی مردان ورزشکار لیگ برتر فوتسال ایران

حمید سارانی^۱، دکتر علی محمد صفانیا^۲، دکتر سید محمد حسین رضوی^۳

چکیده

مقدمه و هدف: عدالت سازمانی، به احساس و ادراک میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. پژوهش‌های گوناگون، نشانگر این موعود است که افزایش احساس عدالت بر متغیرهای اعتماد سازمانی و رضایت شغلی تاثیرگذار است. هدف از این پژوهش، بررسی اثرگذاری ابعاد عدالت و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی در مردان ورزشکار لیگ برتر فوتسال ایران است.

روش تحقیق: تحقیق حاضر در زمره تحقیقات بعد از وقوع و پژوهش‌های عرضی یا مقطعی است. این مطالعه از نوع توصیفی و تحلیلی و از شاخه همبستگی انجام پذیرفت. بدین منظور پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی)، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. که ادبیات سوالات مناسب با محیط ورزش تنظیم گردید. بررسی رویه‌ای صورتی و رویه‌ای سازه سوالات پرسشنامه نشان از مناسب بودن آن‌ها دارد. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۰، ۰/۸۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۶ بدست آمد. حجم نمونه برابر با جامعه و پرسش‌نامه‌ها بین تمامی ورزشکاران مرد شاغل در لیگ برتر فوتسال ایران به تعداد ۱۷۵ نفر توزیع در نهایت ۱۴۴ پرسشنامه برگشت و مورد استفاده قرار گرفت. برای آزمون مدل از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS Graph استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای با اعتماد سازمانی تاثیر معنی‌داری دارند. افزون بر این عدالت توزیعی و مراوده‌ای بر رضایت شغلی ورزشکاران تاثیر می‌گذارد. و در نهایت اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی ورزشکاران اثرگذار است ($p \leq 0/05$).

بحث: بنابراین با توجه به نتایج کسب شده، مریبان با استفاده صحیح از هر یک از ابعاد عدالت سازمانی می‌توانند اعتماد موجود در بین افراد تیم و همچنین رضایت بازیکنان را بالا ببرند. و موجبات موفقیت هر چه بیشتر تیم را فراهم آورند.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، لیگ برتر فوتسال

امروزه سازمان‌ها به طور قابل توجهی در زندگی مردم نفوذ کردند، به گونه‌ای که افراد، روزانه با سازمان‌های متعددی در تماس هستند، و بیشتر زمان زندگی‌شان را در سازمان‌ها می‌گذرانند. این ارتباط نزدیک و تجارب روزمره باعث شکل‌گیری برداشت‌هایی از سازمان‌ها می‌شود. یکی از متغیرهایی که در سازمان‌ها مهم به شمار می‌آید، عدالت سازمانی و برداشت افراد از آن است، که بیش از سه دهه تحقیقات را به دنبال داشته است. عدالت در زمره مهمترین مفاهیمی است که در مباحث اجتماعی، سیاسی مطرح می‌شود و مطابق با نظر افلاطون سازمان اجتماعی که نمودار تمدن است، بدون عدالت به وجود نمی‌آید. تحقق عدالت اجتماعی بدون تحقق عدالت سازمانی ممکن نیست و عدالت سازمانی تحقق در همه فعالیت‌ها، رفتارها و گرایش‌های افراد سازمان است. مفهوم عدالت سازمانی یک مفهوم کلی است. سه جریان اصلی پژوهشی بر مفهوم عدالت سایه افکنده است (۱). اولین جریان پژوهشی که به دهه ۱۹۷۰ میلادی برمی‌گردد، روی عدالت توزیعی^۱ متمرکز بود. عدالت توزیعی مربوط به توزیع دستاوردها و منابع سازمانی و یا تخصیص پرداخت‌ها یا امکان ارتقا در بین کارکنان به صورت برابر و منصفانه است. دومین جریان پژوهشی که در دهه ۱۹۸۰ میلادی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت، تحت عنوان عدالت رویه‌ای^۲ خوانده می‌شود که در آن به انصاف در رویه‌ها و توزیع پاداش تکیه دارد. آخرین و سومین جریان پژوهشی، تأثیرات تعاملی عدالت توزیعی و رویه‌ای را رد و اکثراً افراد به رفتارها و تصمیم‌های سازمانی در نظر می‌گیرد. این بعد، تحت عنوان عدالت تعاملی^۳، بر برابری افراد در نحوه برخورد و تعاملات انسانی بین سرپرست و کارکنان در سطوح مختلف تأکید دارد (۱).

نظریه عدالت سازمانی در ورزش، نخستین بار در سال ۱۹۸۵ به وسیله گرینبرگ مطرح شد. وی اعتقاد داشت که ساختارها، رویه‌ها و پویایی‌های ورزشی می‌تواند زمینه‌ای برای مطالعه عدالت سازمانی در ورزش را فراهم آورد. بعدها نخستین تحقیق در حوزه مدیریت ورزشی در سال ۱۹۹۴ به منظور عدالت در توزیع منابع مالی در ورزش دانشگاهی به وسیله هیوم و چالادورای انجام شد (۲). هر چند این تحقیق بسیاری از تحقیقات آینده در حوزه ورزش را به سوی عدالت توزیعی سوق داد، با این حال اهمیت موضوع عدالت در ورزش مانع از بررسی آن در سایر حوزه‌ها نشد. از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان است.

اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیات و اعمال دیگران است و عامل کلیدی در روابط متقابل نوین به شمار می‌رود. اعتماد به سازمان، در دست‌یابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. آزرین بیان می‌کند، پیچیدگی و نداشتن اطمینان ذاتی در ماهیت کسب و کار امروزی و حجم همکاری‌های متقابل، اثربخشی روابط کاری را پیچیده کرده است. تحت شرایط پیچیدگی و عدم قطعیت، تنها هنگامی حفظ همکاری‌های اثربخش امکان‌پذیر خواهد بود که ارتباطات روشن باشند و این اتفاق زمانی صورت می‌پذیرد که اعتماد و اطمینان متقابل به وجود آید. اعتماد به دنبال خود، وفاداری را به ارمغان خواهد آورد و نیروی انسانی وفادار، حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند و عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب شود (۳).

نقش واسطه‌ای اعتماد، بر تئوری مبادله اجتماعی مبتنی است. مبادله، اساسی‌ترین شکل تعامل اجتماعی و بر قاعده بده و بستان بنا شده است؛ یعنی ما به افرادی کمک می‌کنیم که به ما کمک می‌کنند (۴). مبادله اجتماعی بر توسعه روابط طی زمان تأکید می‌کند و معتقد است، یک چرخه مبادله اجتماعی موفق، مستلزم وجود هر دو، عدم اطمینان و اعتماد است. برای مثال، سازمان‌هایی که می‌کوشند به منظور ارتقای عملکرد کارکنان سطوح پایین‌تر، آنها را توانمند سازند، ممکن است ابتدا در کارکنان نسبت به این اقدامات عدم اطمینان ایجاد کنند، اما بعد از اعتماد و اطمینان کارکنان به نتایج این اقدامات، آن‌ها به منظور حصول اطمینان از توازن در مبادله، نسبت به اعمال خوب شریک مبادله، احساس تعهد و معامله به مثل، پیدا می‌کنند (۵).

باشگاه‌ها یا تیم‌های ورزشی، سازمان‌هایی هستند که ورزشکاران کارکنان آنها محسوب می‌شوند. در این سازمان همه مدیران، سرپرستان، مربیان و سایر دست‌اندرکاران باید باشناخت نیازها و انگیزه‌های ورزشکاران در جهت رضایت مندی آن‌ها گام بردارند. ورزشکاران تولیدکنندگان اصلی ورزش، و اصلی‌ترین، و محوری‌ترین نیروی انسانی محسوب می‌شوند و بخشی مهمی از مصرف‌کنندگان و مشتریان ورزش‌اند (۶). سایر مشاغل مرتبط با ورزش نیز با وجود آنان شکل گرفته‌اند. بنابراین، در صورت تأمین رضایت مندی ورزشکار، هم رضایت تولیدکننده ورزش و هم رضایت بخشی از مصرف‌کننده یا مشتری ورزش باید تأمین شود (۷). اساس نظری رضایت مندی ورزشکار به نظریه‌های نیاز، انگیزش و رضایت شغلی مربوط می‌شود. در مدل چند بعدی رهبری چالادورای، رضایت و عملکرد ورزشکار دو پیامد مهم رفتار مربیان تیم محسوب می‌شود (۵). از دیدگاه بسیاری از محققان؛ مانند کارون^۴ و همکارانش (۸)، اسمیت^۵ و همکارانش (۹)، و فولگر^۶ (۱۰) رضایت مندی ورزشکار در برگیرنده همه نیازهای سطوح

1. Distributive2 . procedural

2 . procedural

3 . interactional

4. Carron et al.

2. Smith et al

. Smith et al

6. Folger

پایین و بالای هر فرد است. با این وجود، هنوز محققان کمی به این حوزه پرداختند. وارن^۱ نشان داد که رفتار و تعامل مربی با ورزشکار یکی از ابعاد رضایت مندی ورزشکاران است (۱۱).

جوردان، ترنر، فاینک و پاستور^۲ (۲۰۰۷)، ارتباط بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی را در نمونه ای متشکل از سرمربیان بسکتبال NCAA^۳ بررسی کردند و نتیجه گرفتند که تنها عدالت تعاملی و توزیعی (از میان سه بعد عدالت) پیش بینی کننده معنی داری در رضایت شغلی هستند (۱۲). ویسنانت و اسموکر^۴ (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سه بعد عدالت سازمانی و رضایت از سرپرست، رضایت از ارتقا و در کل رضایت از شغل مربیان یک دبیرستان در تگزاس ارتباط معنی داری وجود دارد. در حالی که عدالت رویه ای و عدالت تعاملی به طور معنی دار با نوع کار ارتباط داشتند و ادراک عدالت رویه ای تنها با رضایت از پرداخت ارتباط معنی دار داشت (۱۳). در مطالعه دیگری که جوردان، ترنر و فاینک (۲۰۰۷) روی دانشجویان کارمند گروه ورزش های تفریحی دانشگاهی در ایالت متحده انجام دادند، دریافتند که بین هر بعد از عدالت با رضایت شغلی این گروه از دانشجویان ارتباط معنی دار وجود دارد. جوردان (۲۰۰۷) و ترنر (۲۰۰۵) هر کدام به صورت جداگانه در تحقیقات خود نتیجه گرفتند که گروه های ورزش های تفریحی که با دانشجویان شاغل رفتار منصفانه دارند، بیشتر احتمال آن می رود که بتوانند تجربه کاری مثبتی که به افزایش رضایت منجر شود، ایجاد کنند (۱۲).

اشجع و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود دریافتند که روابط مثبت و معنی داری میان عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با ابعاد اعتماد سازمانی وجود دارد (۱۴).

بی عدالتی در سازمان های ورزشی، موجب سلب اعتماد افراد از سازمان ورزش در زمینه به کارگیری نیروی انسانی، به کار گیری نیروهای متخصص، عضویت فرد در تیم های ورزشی، تعهد به کسب عناوین قهرمانی، عدم استفاده از داروهای ممنوع خواهد شد. به طور کلی، هر فعالیت سازمان ورزشی و هر تصمیم گیری مدیر (درباره دادن جایزه، حقوق و پاداش، ارزشیابی کارکنان و قهرمانان، اختصاص منابع به سازمان ها) به عدالت سازمانی مربوط می شود (۱۵). تیم، سازمانی ورزشی است که مربی، رهبر و مدیر ورزشکاران است (۱۶). بنابراین در این مقاله محققان به دنبال پاسخگویی به این سوال هستند که آیا عدالت سازمانی بر اعتماد و رضایت ورزشکاران تاثیر دارد؟

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی و تحلیلی و از شاخه همبستگی صورت گرفت. جامعه آماری این تحقیق را کلیه ورزشکاران مرد شاغل در لیگ برتر فوتسال ایران در سال ۱۳۹۱ هستند. حجم نمونه برابر با جامعه مورد نظر به تعداد ۱۷۵ نفر است که پس از ارسال پرسشنامه ها به تیم های مورد نظر تعداد ۱۴۴ پرسشنامه عودت داده شد. برای سنجش متغیرها، پرسشنامه ای ۴۴ سوالی با طیف لیکرت پنج نقطه ای و ۳ سوال جمعیت شناختی طراحی گردید. سوال های تخصصی پرسشنامه پس از دریافت از منابع موجود، بر اساس محیط ورزش تنظیم و با ده نفر از استادان مدیریت ورزشی کنترل شد. و از نظر آن ها پرسشنامه ها از روایی صوری مورد نظر برخوردار است. در ضمن روایی سازه (روایی همگرا و روایی تشخیصی) پرسشنامه محاسبه گردیده که در ادامه می آید. ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها از آستانه ۰/۷ بالاتر است که از پایایی مناسب پرسشنامه طراحی شده، حکایت دارد.

جدول شماره (۱). مقیاس، تعداد سوال ها، آلفای کرونباخ و منبع پرسشنامه ها

متغیر	مقیاس	تعداد سوال	آلفای کرونباخ	منبع
عدالت توزیعی ^{۱۵}	لیکرت ۵ نقطه ای	۵	۰/۷۳۸	Cedwyn Fernandes and Raed Awamleh , 2006
عدالت رویه ای	لیکرت ۵ نقطه ای	۵	۰/۷۰۵	Cedwyn Fernandes and Raed Awamleh , 2006
عدالت مرابوده ای	لیکرت ۵ نقطه ای	۹	۰/۸۹	Cedwyn Fernandes and Raed Awamleh , 2006
رضایت شغلی ^۲	لیکرت ۵ نقطه ای	۱۳	۰/۸۶۱	Susan J. Linz , 2003
اعتماد سازمانی	لیکرت ۵ نقطه ای	۱۲	۰/۸۲۷	Prasert Kanawattanachai, Youngjin Yoo , 2002

- 1 . Warren
2. Jordan, Turner, Fink, Pastor
3. National Collegiate Athletic Association
- 4 . Whisenant & Smucker
5. Organizational justice
6. Job satisfaction
7. Organizational citizenship behavior (OCB)
8. Haenlein & Kaplan

در این تحقیق برای مشخص نمودن طبیعی از غیر طبیعی بودن داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد که پس از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف مشخص گردید که داده‌ها توزیع طبیعی ندارند. همچنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل مفهومی، مدل سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. یکی از جدیدترین روش‌های آماری در این زمینه، روش حداقل مربعات جزئی است. نرم افزارهایی که از مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می‌کنند، نسبت به وجود شرایطی؛ مانند همخطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند (۱۷). در پژوهش حاضر از نرم افزار PLS Graph استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی ورزشکاران نشان داده شده است. میانگین سنی ورزشکاران فوتسال ۲۴/۸۷ سال است و میانگین سابقه عضویت در باشگاه مربوطه ۳/۱۸ سال است. در جدول شماره ۲، درصد وضعیت تاهل، سن ورزشکاران و مدت زمان عضویت در باشگاه به صورت کامل آمده است.

جدول شماره (۲). توصیف آماری نمونه

مدت عضویت در باشگاه				سن ورزشکاران					وضعیت تاهل		توصیفی
۷-۸	۵-۶	۳-۴	۱-۲	۳۰-۳۲	۲۷-۲۹	۲۴-۲۶	۲۱-۲۳	۱۸-۲۰	متاهل	مجرد	نمونه
۱۶	۲۰	۴۲	۶۶	۲۳	۲۳	۴۶	۳۷	۱۵	۲۷	۱۱۷	تعداد(نفر)
۱۱/۱	۱۳/۹	۲۹/۲	۴۵/۸	۱۶	۱۶	۳۱/۹	۲۵/۷	۱۰/۴	۱۸/۸	۸۱/۳	درصد

آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در مدل‌های PLS Graph دو مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری محاسبه می‌شود.

آزمون مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای مکنون و نشانگرهای مشاهده شده را معین می‌کند. آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی (همسانی درونی) است. برای بررسی همسانی درونی سازه‌ها فرنل و لارکر^(۱۹۸۱) سه ملاک پیشنهاد می‌کنند که شامل: ۱- پایایی هر یک از گویه‌ها یا متغیرهای مشاهده شده ۲- اعتبار مرکب هر یک از سازه‌ها و ۳- میانگین واریانس استخراج شده AVE^2 (۱۸).

1. Fornell & Larcker

2. Average variance extracted (AVE)

جدول شماره (۳). مقادیر بارهای عاملی و معنی داری هر یک از متغیرهای مشاهده شده

معنی داری	بارهای عاملی	متغیر مشاهده شده	متغیر مکنون	معنی داری	بارهای عاملی	متغیر مشاهده شده	متغیر مکنون
۱۶/۰۱	۰/۶۵۹	q23		۸/۶۴	۰/۶۰۳	q1	اعتماد سازمانی
۱۶/۷۶	۰/۷۴۲	q24		۳/۹۸	۰/۴۰۳	q2	
۷/۱۳	۰/۵۷۲	q25		۴/۱۷	۰/۴۱	q3	
۴/۸۸	۰/۶۰	q26	عدالت	۱۷/۷۸	۰/۷۳۷	q4	رضایت شغلی
۵	۰/۵۳	q27	توزیعی	۱۴/۹۲	۰/۷۴	q5	
۳۸/۹۷	۰/۸۶۹	q28		۴/۶۴	۰/۴۴۹	q6	
۶/۱۳	۰/۶۴۳	q29		۹/۲۷	۰/۶۲۸	q7	
۳۳/۴۸	۰/۸۶۱	q30		۱۲/۸۸	۰/۷۰۲	q8	
۷/۹۹	۰/۶۵۸	q31	عدالت رویه	۱۷/۸۹	۰/۷۳۸	q9	
۱۴/۰۱	۰/۷۴۵	q32	ای	۱۴/۷۳	۰/۶۹۸	q10	
۱۴	۰/۷۸۳	q33		۱۶/۸۶	۰/۷۶	q11	
۱۱/۹۷	۰/۷۰۶	q34		۵/۸۵	۰/۴۷۵	q12	
۶/۷۴	۰/۵۲۳	q35		۱۲/۳۳	۰/۶۶۴	q13	رضایت شغلی
۲۰/۰۱	۰/۷۸۷	q36	عدالت مراوده	۱۴/۲۱	۰/۶۱۸	q14	
۱۶/۳۸	۰/۷۶	q37	ای	۸/۲۶	۰/۴۹۸	q15	
۱۸/۵۸	۰/۷۱۴	q38		۴/۹۴	۰/۴۵۴	q16	
۳۴/۱۸	۰/۸۳۶	q39		۱۱/۶۷	۰/۷۰۶	q17	
۱۴/۰۸	۰/۶۶۸	q40		۶/۸۳	۰/۵۱۷	q18	
۲۶/۲۸	۰/۸۰۶	q41		۸/۵۲	۰/۶۲۱	q19	
۹/۶۲	۰/۶۷۳	q42		۱۲/۳۲	۰/۶۶۸	q20	
۱۳/۶۸	۰/۷۱۱	q43		۱۷/۹۵	۰/۷۸۳	q21	
۵۲/۶۷	۰/۹۳۱	q44		۱۴/۶۶	۰/۷۴۳	q22	

همه بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ مناسب بوده و در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند. در معادلات ساختاری علاوه بر روایی همگرا که برای بررسی اهمیت نشانگرهای سازه ها به کار می رود، روایی تشخیصی نیز مورد نظر است. این فرایند از دو طریق قابل مطالعه است که هر دو روش در این پژوهش استفاده گردید. در روش اول ابتدا با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، بالاتر از ۰/۴ هستند که این ضرایب در جدول شماره ۴ آمده است (۱۹، ۲۰). روش دوم برای بررسی روایی تشخیصی استفاده از ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده از سایر همبستگی های عاملی دیگر با این سازه بیشتر باشد (۱۹، ۲۱). این موضوع در جدول شماره ۵ آمده است. جهت بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۴ آمده است. که مقادیر بالاتر ۰/۶ این ضریب پایایی ترکیبی برای هر سازه نشان از پایایی مناسب آن دارد (۲۱).

جدول شماره (۴). مقادیر متوسط واریانس استخراج شده و پایایی مرکب متغیرهای مکنون تحقیق

متغیر مکنون	AVE	CR
عدالت توزیعی	۰/۵۱۳	۰/۸۳۵
عدالت رویه ای	۰/۴۷۵	۰/۸۱۶
عدالت مراوده ای	۰/۵۹۲	۰/۹۲۸
اعتماد سازمانی	۰/۴۱۲	۰/۸۸۱
رضایت شغلی	۰/۴۱۲	۰/۸۹۷

جدول شماره (۵) . روایی تشخیصی

رضایت شغلی	اعتماد سازمانی	عدالت مراوده ای	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی
				عدالت توزیعی
			۰/۶۸۹	۰/۵۵۹
		۰/۷۶۹	۰/۷۴۹	عدالت مراوده ای
	۰/۶۴۲	۰/۵۸۲	۰/۶۱۹	اعتماد سازمانی
۰/۶۴۲	۰/۴۸۶	۰/۵۷۷	۰/۵۱۹	رضایت شغلی

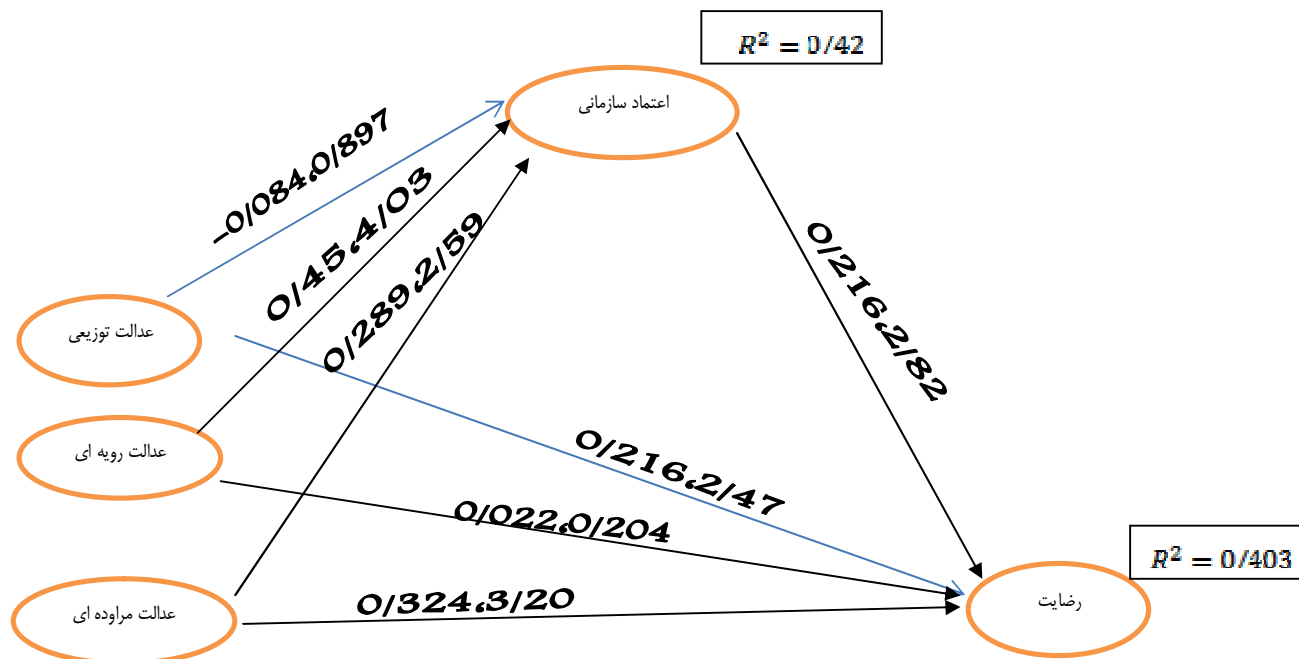
آزمون مدل ساختاری یا فرضیه های تحقیق

در قالب مدل معادلات ساختاری ، فرضیات مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت ، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می توان به بررسی معنی داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معنی داری مقدار t-value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد (۲۰، ۲۲).

جدول شماره (۶) . بررسی معناداری ضرایب تاثیر برآورده شده و آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه	رابطه مورد بررسی	ضریب تاثیر برآورده شده	t-value	نتیجه آزمون شده
اول	عدالت توزیعی ← اعتماد سازمانی	-۰/۰۸۴	۰/۸۹۷	رد
دوم	عدالت رویه ای ← اعتماد سازمانی	۰/۴۵	۴/۰۳	تایید
سوم	عدالت مراوده ای ← اعتماد سازمانی	۰/۲۸۹	۲/۵۹	تایید
چهارم	عدالت توزیعی ← رضایت شغلی	۰/۲۱۶	۲/۴۷	تایید
پنجم	عدالت رویه ای ← رضایت شغلی	۰/۰۲۲	۰/۲۰۴	رد
ششم	عدالت مراوده ای ← رضایت شغلی	۰/۳۲۴	۳/۲۰	تایید
هفتم	اعتماد سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۲۱۶	۲/۸۲	تایید

فرضیات H_1 و H_5 مورد تایید قرار نگرفتند. ($P > 0/05$). فرضیه های H_2 , H_3 , H_4 , H_6 , H_7 مورد قبول واقع گردیدند. در شکل (۱) ضریب مسیرهای و مقادیر t و مقادیر R^2 برای متغیرهای وابسته آمده است. با توجه به مقدار $R^2 = ۰/۴۰۳$ که برای متغیر رضایت شغلی محاسبه شده ، نتیجه می گیریم که مدل پیشنهادی $۰/۴۰۳$ از عوامل موثر بر رضایت شغلی ورزشکاران فوتسال لیگ برتر را در خود گنجانده است.



برازش مدل ساختاری

برای نشان دادن اعتبار یافته های مدل پژوهش از شاخص های برازش مدل های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. عامل تورم واریانس (VIF) نسبت واریانس استاندارد شده بر واریانس خطا است. $VIF > 10$ نشانگر زاید بودن متغیرهاست. این شاخص برابر $1/43$ محاسبه شده و زیر مقدار بحرانی ۵ است و نشان می دهد که هم راستایی چندگانه در مدل به خوبی کنترل شده و دقت برآورد مدل در پیش بینی متغیر وابسته از قابلیت اعتماد مناسبی برخوردار هستند. و سازه های مستقل موثر بر متغیر وابسته هر کدام قسمت منحصر به فردی از واریانس متغیر وابسته را تبیین کردند. معیار دیگری که برای ارزیابی مدل ساختاری مورد استفاده قرار می گیرد، مقادیر R^2 است. که چین (۱۹۹۸) به مقادیر 0.67 ، 0.33 ، 0.19 برای متغیرهای مکنون درون زا در مدل مسیر درونی به ترتیب به عنوان قابل توجه، متوسط و ضعیف تقسیم نموده است (۲۳). که در این تحقیق $R^2 = 0.403$ است. تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش (GOF) را برای بررسی برازش مدل معرفی کردند. به باور تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای رفع مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص های برازش در روش های مبتنی بر کواریانس عمل می کند و از آن می توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (۲۴). که مقدار این شاخص در این تحقیق 0.445 است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، به بررسی اثرگذاری ابعاد عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی در مردان ورزشکار لیگ برتر فوتسال ایران پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان می دهد از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت مراوده ای بر رضایت شغلی در ورزشکاران لیگ برتر فوتسال تاثیر می گذارد. این نتیجه با نتایج گرینبرگ (۱۹۹۰) و فرناندز و آمله (۲۰۰۶) یکی است. گرینبرگ نشان داده که بین رضایت از شغل و عدالت توزیعی رابطه وجود دارد (۲۵)، همچنین فرناندز و آمله به این نتیجه رسیدند که بین عدالت توزیعی و تعاملی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۲۶). منظری و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش بینی رضایت شغلی بوده و مولفه عدالت رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی نبوده است (۲۷). در توضیح این مطلب، باید گفت که محققان عدالت رویه ای را بیشتر با نتایج و پیامدهای سازمانی و نگرش افراد نسبت به سازمان و عدالت توزیعی را بیشتر با نتایج فردی از جمله رضایت شغلی مرتبط می دانند (۲۸). با توجه به مطالب بیان شده، نتیجه می گیریم که انصاف ادراک شده از ستاده ها و پیامدهایی که ورزشکاران فوتسال از وظیفه شان دریافت می کنند بر رضایت شغلی تاثیر گذار است. همچنین شاید بتوان گفت بسیاری از ورزشکاران معتقد هستند که ادامه فعالیت آنان در تیم و رویه های مورد استفاده، بیشتر از مربی باشگاه تحت تاثیر برنامه ها و تصمیمات مدیران و هیئت مدیره باشگاه است. این نتیجه با مطالعه زینعلی پور و همکاران، فرناندز و آمله و منظری و همکاران که اعتقاد دارند عدالت سازمانی به طور کلی توانایی پیش بینی رضایت شغلی را دارد، ولی عدالت رویه ای قابلیت

پیش بینی رضایت شغلی را ندارد، همخوانی دارد (۲۶، ۲۷، ۲۹). بنابراین، طبق نتایج بدست آمده، ورزشکاران تمایل دارند در قبال انجام کار پاداش منصفانه ای دریافت نمایند و یا به همان اندازه هم تیمی هایشان، از پاداش های پرداختی بهره مند شوند. بدیهی است ورزشکارانی که احساس برابری نداشته باشند با واکنش های منفی از جمله کم کاری و ترک باشگاه به این نوع نابرابری به علت عدم رضایت پاسخ می دهند. عدالت تعاملی از طریق بررسی رفتار مربی و مدیر باشگاه تعیین و مشخص می شود. و اگر چنانچه مربی بتواند در اجرای این عدالت به صورت مطلوب عمل کند، ورزشکاران از مربی خود و نسبت به کل باشگاه احساس نارضایتی می کنند.

همچنین نتایج تحقیق نشان می دهد که از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه ای و مرادده ای بر اعتماد سازمانی ورزشکاران تاثیر می گذارد. به نظر می رسد از دیدگاه ورزشکاران شاغل در لیگ برتر فوتسال عدالت در توزیع منابع و پاداش ها (عدالت توزیعی) بوجود آورنده اعتماد در آنها نیست، بلکه فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش ها استفاده می شود (عدالت رویه ای) و همچنین کیفیتی از روابط بین فردی که یک فرد در خلال رویه های سازمانی از آن برخوردار می شود (عدالت مرادده ای) در ایجاد اعتماد موثر است. اشجع و همکاران (۱۳۸۸) روابط مثبت و معناداری را میان عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و ابعاد اعتماد سازمانی مشاهده نمودند (۱۴). معمارزاده و همکاران (۱۳۸۸) بین عدالت رویه ای و اعتماد سازمانی روابط مثبت و معناداری را مشاهده نمودند. تیلور و دگویی به این نتیجه رسیدند که در مقایسه با عدالت تعاملی، عدالت رویه ای تاثیر بیشتری با اعتماد سازمانی کارکنان دارد (۲۹). از دیدگاه ورزشکاران شاغل در لیگ برتر فوتسال عدالت در توزیع منابع و پاداش ها (عدالت توزیعی) معنایی ندارد و بوجود آورنده اعتماد در آنها نیست؛ چون قوانین موجود در تیم، مجال تلاش و فعالیت آزادانه و جدیت ورزشکاران در تعقیب خواسته ها و اهداف فردی را فراهم آورده است. به نظر می رسد پرداخت های ناشی از به کار گیری رویه های عادلانه در ورزشکاران فوتسال لیگ برتر از سوی آنها عادلانه نگریسته می شود؛ حتی اگر به نظر خیلی پایین باشد. با افزایش درک عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای، ورزشکاران با دید مثبت به مربیان و باشگاه خود می نگرند و زمینه ساز اعتماد بیشتر بین آنها می گردد، حتی اگر میزان این پرداخت ها کم باشد.

و همچنین نتایج پژوهش نشان می دهد که اعتماد سازمانی بر رضایت ورزشکاران لیگ برتر فوتسال تاثیر دارد. به عبارت دیگر هر چه ورزشکاران به مربیان خود اعتماد بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی آنان بیشتر است. این نتیجه با نتایج تحقیقات میلیگان، نورمن و سونیا و همچنین تحقیقات یوسفی و همکاران (۱۳۸۴) همسوست. پژوهش های ذکر شده ارتباط بین اعتماد و رضایت شغلی را تایید کرده است (۳۰، ۳۱).

یافته های این پژوهش در بردارنده نکات قابل توجه و حائز اهمیتی است. تفاوت میان نحوه تاثیرگذاری ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی از جمله نتایج این پژوهش است که شناخت و آگاهی از آن برای مربیان و مدیران باشگاه های لیگ برتر فوتسال در انجام اقداماتی برای بهبود احساس عدالت در باشگاه مفید خواهد بود. شناخت اینکه هر یک از ابعاد عدالت سازمانی کدام نگرش ورزشکاران را در باشگاه تحت تاثیر قرار می دهد، شناخت مناسب تری از زوایا و ابعاد و نحوه تاثیرگذاری عدالت سازمانی را به دست می دهد و برنامه ریزی اقداماتی جهت توسعه هر چه بهتر آن بعد از احساس عدالت و در نتیجه بهبود نگرش های شغلی و سازمانی را آسان می کند. در این میان، شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر انواع رفتارهای سازمانی؛ مانند تعهد، جابجایی و عملکرد تیمی در لیگ برتر فوتسال می تواند شناخت مناسب تری از فراگیری عدالت سازمانی به دست آورد که می تواند مبنایی برای پژوهش های آتی باشد.

References

1. Brockner J, Siegel P. Understanding interaction between procedural and distributive justice. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organization: Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks: Sage Publications. 1996.
2. Whisenant W, Jordan J. Fairness and enjoyment in school sponsored youth sports. *International review for the sociology of sport*. 2008(43):91-100.
3. Moorman RH. Transformational Leader Behaviors and Their Effects On Follow Trust In Leader. *Leadership quarterly*. 1990;2(16):107-10.
4. Gouldner AW. The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*. 1996;25(78):161-79.
5. Riemer H, Chelladurai P. Development of the athlete satisfaction Questionnaire. *Journal of sport exercise psychology*. 1998(25):127-50.
6. Fallah M. *The Relationship between the Coaches power styles and satisfaction Athletes in Mazandaran province: Shomal University; 2007.*
7. Coffman PJ. *The Community College Coach: Leadership practice and athlete satisfaction: University of Sandiego; 1999.*
8. Carron AV, Widmeyer WN, Brawley LR. The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of sport Psychology*. 1985(7):244-66.
9. Smith PC, Kendal LM, Hulin CC. *The measurement of satisfaction in sport and retirement*. 1969.
10. Folger R. Distributive and procedural justice in the work place. *Social Justice Research*. 1987(1):143-59.
11. The influence of leader behaviors, Coach Attributes and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate Basketball team [Internet]. 1984. Available from: <http://proquest.umi.com/pqd>.
12. Jordan JS, Turner BA, Find JS, Pastor DL. Organizational Justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches. *The Journal for the study of sports and Athletes in Education*. 2007;1:321-43.
13. Smucke M, Whisenant W. Organizational justice and job satisfaction of high school coaches of boys' and girls' sports. *North American Society for sport Management Conference (NASSM 2009); Columbia2009*. p. 328.
14. Ashja A, Noori A, Arizi h, Samavatian h. To Investigate The Relationship of Personnel's Perceived Organization Justice and Trust(Organizational Trust and Trust in Supervisors). *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2009;11(39):1-12.
15. Ahmadi M, Koozehchian H, SH E, Amiri M. Evaluate the reliability and validity of the questionnaire sport justice. *Journal of Sport Studies*. 2012(16):131-42.
16. Weiss MR, Friedrichs WD. The influence of leader Behaviors, Coach Attributes, and institional Variables on performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams. *Journal of sport psychology*. 1986;8:332-46.
17. Haenlein M, Kaplan A. A Beginners guide to partial least squares analysis. *Understanding Statistics*. 2004;3(4):283-97.
18. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 1981;18(1):39-50.
19. Gefen D, Straub DW. A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the AIS*. 2005;16(5):91-109.
20. Nunnally JC. *Psychology theory*. New York, NY: McGraw hill.1997.
21. Nevitt J, Hancock GR. Performance of bootstrapping approaches to model test statistics and parameter standard error estimation in structural equation modeling. *Structural Equation modeling*. 2001;8(3):353-77.
22. Johnson MD, Gustafsson A, Andreassen TW, Lervik L, cha J. The Evolution and future of Natinal Customer Satisfaction Index Models 1. *Journal of Economic Psychology*. 2001;22(2):217-45.
23. Chin WW. Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*. 1998;22(1):vii-xvi.
24. Ringle CM. Segmentation for path models and Unobserved Heterogeneity: The Finite Mixture Partial least Squares Approach. *Research papers on Marketing and Retailing*. 2006(035).
25. Greenberg J. Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*. 1990(16):399-432.
26. Fernandez C, Awmleh R. Impact of organization justice in an expatriate work environment. *Management Research News*. 2006(29):701-12.
27. Manzari tavakoli A, Rajabi M. The Relationship between Organizational Justice Perception and Job Satisfaction: a study on employees of Kerman University of Medical Sciences. *Journal of Health & Development*. 2013;2(1):22-32.
28. Nadiri H, Tavana C. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2010;29(1):33-41.
29. Zainalipour H, Sheikhi Fini A, Mirkamali M. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia Social & Behavioral Science*. 2010(5):1979-90.
30. Tzafirir SS, Harel H, Yehuda B, Dolan SL. The consequences of emerging HRM practice for employees trust in their managers. *Personnel Review*. 2004;33(6):628-47.
31. Yousefi A, Pourmiri M, Safari Anaraki E. An Investigation on the relationship Between Nursing Personnel's Confidence Building and their Job Satisfaction in Isfahan University of Medical Sciences Hospitals in 2005. *Iranian Journal of Medical Education*. 2011;10(5):586-92.