

نقش قرارداد روانی ورزشکاران در رابطه بین عدالت ادراک شده با پاسخ‌های مخرب آن‌ها

دکتر محسن گل‌پروار^۱، دکتر محمدعلی نادی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۱۲/۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۶/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش قرارداد روانی ورزشکاران در رابطه بین عدالت ادراک شده با پاسخ‌های مخرب آن‌ها اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را حدود ۴۵۰ نفر از ورزشکاران حرفه‌ای لیگ برتر کشور در رشته‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال تشکیل می‌دادند که از میان آن‌ها، ۱۹۸ نفر به شیوه سهل‌الوصول برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامه‌های قرارداد روانی روسو (۲۰۰۱) با ۲۸ سؤال، پرسش‌نامه‌های عدالت ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) از ون‌بیرن و همکاران (۲۰۰۰) با ۱۵ سؤال و پرسش‌نامه پاسخ‌های مخرب ورزشکاران از هاگدورن و همکاران (۱۹۹۹) با ۹ سؤال بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون میانجی تحلیل شدند. نتایج نشان داد تعهد کوتاه‌مدت، عملکرد حمایت‌گرانه از ابعاد قرارداد روانی و میانجی رابطه عدالت توزیعی با تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه از ابعاد رفتار مخرب ورزشکاران است، اما محدود کردن عملکرد، عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری بیرونی و ثبات چهار بُعد قرارداد روانی، میانجی رابطه عدالت توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه بُعد دوم رفتارهای مخرب ورزشکاران بودند. برای رابطه عدالت رویه‌ای با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری بیرونی و ثبات از ابعاد قرارداد درونی نقش متغیر میانجی داشتند، اما برای رابطه عدالت تعاملی با تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه فقط عملکرد حمایت‌گرانه و برای رابطه عدالت تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری بیرونی و ثبات نقش میانجی داشتند. شواهد حاصل از پژوهش گویای آن است که ابعاد قرارداد روانی نقش عدالت را بر پاسخ‌های مخرب ورزشکاران واسطه‌گری (میانجی‌گری) می‌کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: قرارداد روانی، عدالت، رفتارهای مخرب، ورزشکاران.

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (نویسنده مسئول) Email: mgolparvar@khuif.ac.ir

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان Email: mnadi@khuif.ac.ir

مقدمه

قرارداد روانی^۱، از سازه‌های^۲ نسبتاً جدیدی است که در عرصه پژوهش‌های معطوف به رفتارهای مختلف افراد در محیط‌های گوناگون، پژوهش‌های زیادی را به خود اختصاص داده است (۶، ۷). بر مبنای تعریف روسو^۳ (۱۹۸۹)، قرارداد روانی باور به تعهد و الزام متقابل میان فرد و طرف تعامل مانند کارفرما، سازمان یا حتی فردی دیگر است (به نقل از روسو، ۲۰۰۱، ص ۱). تعهد و الزام متقابل تأکید شده در این تعریف، در کنار توجه به طرفین تعامل و ارتباطی فرضی، اشکال چندگانه‌ای از قرارداد روانی مانند قرارداد روانی مبتنی بر تعهد و الزام کارفرما، نهاد، سازمان یا باشگاه نسبت به افراد تحت امر و قرارداد روانی مبتنی بر تعهد و الزام افراد تحت سرپرستی سازمان نسبت به سازمان یا نهاد متبوع خود را در عرصه پژوهش‌ها مطرح ساخته است؛ به معنای دیگر قرارداد روانی از دو سو قابل طرح است: اول قرارداد روانی افراد تابع هر نهاد در برابر سازمان خودشان و دیگری قرارداد روانی سازمان یا نهاد در برابر افراد خود (روسو، ۲۰۰۱). از لحاظ مفهومی و نظری قرارداد را می‌توان بر مبنای پیوستاری تبادلی-ارتباطی^۴ تجزیه و تحلیل کرد. در سوی تبادلی این پیوستار، ابعاد اقتصادی تقریباً کوتاه‌مدت مانند در دست گرفتن بخشی از فروش در بازار برای کالایی خاص و در سمت ارتباطی این پیوستار، ابعاد اجتماعی - هیجانی^۵ مانند پیوندهای دوستانه بادوام، ازدواج و شبکه‌های اجتماعی چندگانه اهمیت دارند (پورتر، پیرس، تری‌پولی و لوئیس^۶، ۱۹۹۸؛ کویل شاپیر و کسلر^۷، ۲۰۰۲).

از میان ابعاد مختلف قرارداد روانی، به‌ویژه آنچه در پژوهش حاضر مورد تأکید است، می‌توان به ثبات^۸، وفاداری^۹، تعهد کوتاه‌مدت^{۱۰}، عملکرد حمایت‌گرانه^{۱۱}، محدودسازی عملکرد^{۱۲}، رشد و تحول^{۱۳} و بازاری‌پذیری بیرونی^{۱۴} اشاره کرد. در نگاه اولیه، ثبات، وفاداری، عملکرد حمایت‌گرانه و

-
1. Psychological contract
 2. Construct
 3. Rousseau
 4. Relational - transactional continuum
 5. Socioemotional
 6. Porter , Pearce , Tripoli Lewis
 7. Coyle - Shapiro Kessler
 8. Stability
 9. Loyalty
 10. Short term obligation
 11. Performance support
 12. Narrow of Performance
 13. Development
 14. External marketability

رشد و تحول از اجزایی هستند که قرارداد روانی قوی و در مقابل، تعهد کوتاه‌مدت، محدودسازی عملکرد و بازارپذیری بیرونی از اجزایی هستند که قرارداد روانی ضعیف را نشان می‌دهند (روسو، ۱۹۸۹، ۱۹۹۰، ۱۹۹۵، ۲۰۰۱؛ هکر و گریمر^۱، ۲۰۰۶).

یکی از پیشایندهای مهم و مطرح برای احساس تعهد و الزام افراد نسبت به علایق و نیازهای سازمانشان، عدالت ادراک شده و یکی از تبعات آن، رفتارهای مخرب است. در درجه اول، شیوه توزیع نتایج و دستاوردها، رویه‌های تصمیم‌گیری و ابلاغ و اجرای تصمیمات در کنار نحوه تعامل و روابط بین فردی سرپرستان با افراد تحت امر خود در زمره مهم‌ترین متغیرهایی هستند که بر افراد در حال فعالیت در مجموعه‌ای کاری با اهداف مشخص اثر می‌گذارند. رعایت اصول عدالت در حوزه توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و تعامل در روابط بین افراد صاحب قدرت با افراد تحت امر آنها در هر نهاد یا سازمان، همان مباحث مربوط به عدالت توزیعی^۲، رویه‌ای^۳ و تعاملی^۴ است (رازبلت، فارل، راجرز و مینوس^۵، ۱۹۸۸؛ ون‌پیرن، ون‌دن‌برگ و ویلرینگ^۶، ۱۹۹۹؛ شاپیرو^۷، ۲۰۰۱؛ ونزل^۸، ۲۰۰۲؛ اشمیت و صباغ^۹، ۲۰۰۴؛ گیراد، لانگه‌وین و مدوزا^{۱۰}، ۲۰۰۸).

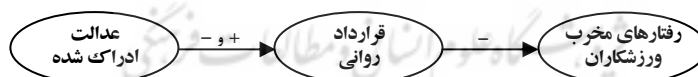
رابطه ابعاد مختلف عدالت ادراک شده با قرارداد روان‌شناختی در افراد عضو هر باشگاه یا نهاد و به دنبال آن، رابطه با رفتارهای مخرب نظیر تغییر یا ترک باشگاه و غفلت و رفتارهای پرخاشگرانه در نظریه مبادله اجتماعی^{۱۱} به خوبی قابل تبیین است. در نظریه مبادله اجتماعی که توسط بلاو^{۱۲} (۱۹۶۴) شرح و بسط یافته است، افراد عضو در سازمان‌ها و نهادها نه تنها انتظار تعهد اقتصادی از نهاد یا سازمان متبوع خود دارند؛ بلکه برای تعهدات اجتماعی نیز به همان اندازه ارزش قائل‌اند. رعایت قواعد مطرح در مبادله اجتماعی توسط افراد عضو باشگاه می‌تواند از طریق جستجوی ابعاد مختلف رابطه با باشگاه، به‌ویژه رابطه با هم‌باشگاهی‌ها، سرپرستان و مربیان مورد توجه قرار گیرد (وین، شور و لیدن^{۱۳}، ۱۹۹۷؛ دابوس و روسو^۱،

1. Hecker Grimmer
2. Distributive
3. Procedural
4. Interactional
5. Rusbelt , Farrell , Rogers Mainous
6. Van Yperen , Van Den Berg Willering
7. Shapiro
8. Wenzel
9. Schmitt Sabbagh
10. Giraud , Langevin Mendoza
11. Social exchange theory
12. Blau
13. Wayne , Shore Liden

۲۰۰۴). مبادله تعهدات و الزامات مطرح در بُعد قرارداد روانی (چه از بُعد منفی مانند محدودسازی عملکرد یا بازارپذیری بیرونی و چه در بُعد مثبت مانند عملکرد حمایت‌گرانه، رشد و تحول و وفاداری) در چرخه مقابله به مثل، اعضای باشگاه را به جبران منافع حاصل از این قرارداد روان‌شناختی وامی‌دارد. تحقیقات پیشین از جمله تحقیقات رابینسون و روسو (۱۹۹۴)، گازو، نونان و الرون^۲ (۱۹۹۴)، رابینسون و موریسون^۳ (۱۹۹۵)، رابینسون (۱۹۹۶)، ترنلی و فلدمن^۴ (۱۹۹۹، ۲۰۰۰) و لو و آریی^۵ (۲۰۰۳) نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان یا نهاد احساس می‌کنند که تعهدات لازم در برابر حضور و فعالیت آن‌ها در سازمان برآورده نشده، بخ روش‌های مختلف دست به مقابله به مثل می‌زنند؛ برای مثال ممکن است سطح عملکرد و فعالیت‌های خود را کاهش دهند، سطح رضایت، تعهد و قرارداد روان‌شناختی‌شان کاهش می‌یابد، اعتماد خود به سازمان یا نهاد مذکور را از دست می‌دهند و تمایل بیشتری به تغییر یا ترک سازمان یا نهاد متبوع از خود نشان می‌دهند. تحقیقات بسیاری نظیر آنچه در فراتحلیل هرسکوویس، ترنر، بارلینگ، آرنولد، دوپری، اینس و همکاران (۲۰۰۷) دیده می‌شود، نشان می‌دهد که کاهش سطح تعهد و قرارداد روانی در اعضای سازمان با رفتارهای پرخاشگرانه فعال و منفعل (مانند درگیری و زد و خورد یا غفلت، بی‌توجهی و کم‌کاری) ارتباط قابل توجهی دارد. پرسش این است که چه مواقعی، اعضای باشگاه احساس می‌کنند که سازمان یا نهاد متبوع تعهدات خود را در برابر آن‌ها برآورده نمی‌کند. قواعدی که در حوزه عدالت توزیعی ادراک شده و دو بُعد عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی مطرح است، در واقع همان قواعد معطوف به برابری، نیاز، انصاف، همسانی برخورد، ثبات رویه، رعایت استانداردهای اخلاقی و فرصت اعتراض و چون و چرا کردن در تصمیمات است (گل‌پرور، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و اشجع، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور، نصری و ملک‌پور، ۱۳۸۶؛ گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۸). رعایت هر یک از اصولی که برشمرده شد، در درجه اول به کارکنان این پیام را انتقال می‌دهد که حضور آن‌ها برای سازمان ارزشمند است و در درجه بعدی، به آن‌ها اطمینان می‌بخشد که حقوقشان در هیچ‌یک از عرصه‌ها پایمال نخواهد شد (گل‌پرور، ۱۳۸۵). چنین پیامی افراد را از پایبندی سازمان یا نهاد به حقوق آن‌ها مطمئن می‌کند و از این طریق سطح قرارداد روان‌شناختی آن‌ها را در برابر سازمان یا نهاد افزایش می‌دهد (لاولر^۶، ۲۰۰۵؛ گریمر و اودی^۱، ۲۰۰۷). در مقابل، وقتی افراد احساس کنند در سه

-
1. Dabos Rousseau
 2. Guzzo , Noonan Elron
 3. Robinson
 4. Turnley Feldman
 5. Lo Aryee
 6. Lawler

حوزه توزیع، روبه‌ها و تعامل‌های درون سازمانی ردپایی از عدل و انصاف وجود ندارد، تعهد و قرارداد روانی آن‌ها در برابر سازمان یا باشگاه کاهش می‌یابد (دیلی و کرک^۲، ۱۹۹۲) و در نتیجه، ممکن است هم‌زمان به فکر ترک یا تغییر نهاد یا باشگاه خود بیفتند (پورتر و استیرز^۳، ۱۹۷۳، بلا و بول^۴، ۱۹۸۹) یا به روش‌های مختلف دست به رفتارهای پرخاشگرانه بزنند (کولبرت، مونت، هارتر، ویت و باریک، ۲۰۰۴). پژوهش در مورد عدالت و پیامدهای آن در حوزه ورزش از حدود ۱۶ سال پیش آغاز شد (هیومز و چلادیورای^۵، ۱۹۹۴). در این دو دهه، برخی شواهد پژوهشی نشان دادند که ادراک عدالت نزد ورزشکاران تأثیری قابل توجه بر رفتار و عملکرد آن‌ها دارد. جوردن، گیلنتین و هانت^۶ (۲۰۰۴) سطح ابعاد عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی را در رابطه ورزشکاران با مربیان و سرپرستان تیم‌ها بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که به‌کارگیری راه‌بردهای مبتنی بر عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی می‌تواند زمینه را برای رضایت، تعهد، تلاش، میل به کمک و یاری‌رسانی به هم‌تیمی‌ها، باشگاه و تیم ورزشی فراهم آورد. وایزنانت^۷ (۲۰۰۵) نیز رابطه میان عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی را با تمایل به ادامه مشارکت در ورزش حرفه‌ای در میان ورزشکاران نوجوان بررسی کرده و بین سه بُعد عدالت یاد شده و تمایل به ادامه مشارکت ورزشی رابطه‌ای مثبت گزارش کرده است. براساس نتایج پژوهش وی، عدالت تعاملی و سپس، عدالت توزیعی بیشترین و عدالت روبه‌ای کمترین رابطه را با تمایل به ادامه مشارکت در ورزش حرفه‌ای دارند. در چارچوب نظریات و پژوهش‌های مرور شده در جمع‌بندی کلی، رابطه بین ابعاد عدالت ادراک شده و قرارداد روانی و پاسخ‌های مخرب ورزشکاران را می‌توان به صورت آنچه در شکل ۱ ارائه شده در نظر گرفت.



شکل ۱. رابطه بین ابعاد عدالت ادراک شده با قرارداد روانی و رفتارهای مخرب ورزشکاران

نقش متغیرهایی که در شکل ۱ ارائه شده بدین ترتیب است: عدالت ادراک شده (و به‌صورت معکوس بی‌عدالتی ادراک شده) موجب تقویت یا تضعیف قرارداد روانی از طریق فرآیندهای

1. Grimmer Oddy
2. Daily Kirk
3. Porter Steers
4. Blau Boal
5. Hums Chelladurai
6. Jordan , Gillentine Hunt
7. Whisenant

مبادله اجتماعی می‌شود. علامت مثبت و منفی قرار داده شده روی پیکان بین عدالت ادراک شده و قرارداد روانی به این دلیل است که برخی از اشکال قرارداد روانی ماهیت منفی (مانند محدودسازی عملکرد، بازارپذیری بیرونی و تعهد کوتاه‌مدت) و برخی دیگر ماهیت مثبت (نظیر وفاداری، عملکرد حمایت‌گرانه، رشد و تحول و ثبات) دارند. به‌رحال با افزایش سطح قرارداد روانی در ابعاد مثبت و کاهش آن‌ها در ابعاد منفی، تمایل افراد به رفتارهای مخرب که در چرخهٔ مقابله به مثل اتفاق می‌افتد تضعیف می‌گردد. دو بُعد رفتارهای مخرب مطرح در این پژوهش، یعنی تلاش برای تغییر یا خارج شدن از باشگاه و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در زمرهٔ رفتارهایی با پیشینهٔ نیرومندند (برای مطالعهٔ بیشتر در این باره می‌توانید به ون‌پیرن و همکاران، ۲۰۰۰ مراجعه نمایید)؛ بنابراین زیربنای مدل مفهومی و نظری پژوهش حاضر چنین است که ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران نقش متغیر میانجی^۱ را بین عدالت ادراک شدهٔ ورزشکاران با رفتارهای مخرب آن‌ها ایفا می‌کند. متغیر میانجی، متغیری است که به‌صورت کامل یا پاره‌ای، واسطهٔ اثرات یک یا چند متغیر مستقل (و در تحقیقات همبستگی متغیر پیش‌بین) بر یک یا چند متغیر وابسته (و در تحقیقات همبستگی متغیر ملاک) است. به این تحلیل‌ها معمولاً تحلیل فرآیند نیز می‌گویند؛ به این دلیل که روابط بین متغیرها براساس زنجیره‌ای از روابط سلسله‌مراتبی بررسی می‌شوند (بارون و کنی^۲، ۱۹۸۶؛ مک‌کینون، ۱۹۹۴). به‌هر حال، براساس آنچه بیان شد، دو فرضیهٔ زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شده است:

فرضیهٔ ۱: ابعاد قرارداد روانی، میانجی رابطهٔ ابعاد عدالت (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) با تلاش برای تغییر یا خروج از باشگاه در ورزشکاران هستند.

فرضیهٔ ۲: ابعاد قرارداد، روانی میانجی رابطهٔ ابعاد عدالت (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در ورزشکاران هستند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی، در قالب تحلیل رگرسیون میانجی است. جامعهٔ آماری پژوهش را ورزشکاران حرفه‌ای مشغول به فعالیت در تیم‌ها و باشگاه‌های لیگ برتر در حوزه‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها در زمان تحقیق، ۴۵۰ نفر بوده است. از این تعداد، ۱۹۸ نفر به شیوهٔ نمونه‌گیری سهل‌الوصول از هر باشگاه انتخاب شدند. حدود ۴۰ باشگاه به عنوان جامعهٔ آماری در نظر گرفته شدند و از هر باشگاه چهار تا هفت نفر از ورزشکاران

-
1. Mediator Variable
 2. Baron Kenny

حرفه‌ای فعال در همان فصل (دوره زمانی تحقیق نیمه دوم سال ۱۳۸۷ و نیمه اول سال ۱۳۸۸ بوده است) در پژوهش شرکت داده شدند در نهایت، ۱۹۸ نفر نمونه براساس تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری انتخاب شدند (حسن‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۳۳). از کل گروه نمونه، ۴۰ نفر زن (۲۰٪) و ۱۵۸ نفر مرد (۷۹٪) بودند؛ ۱۴۵ نفر مجرد (۷۳٪) و ۵۳ نفر متأهل و بیشتر آن‌ها دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر (۱۰۴ نفر، معادل ۵۲٪) بودند. میانگین سنی ورزشکاران ۲۴/۰۲ (با انحراف معیار ۴/۷۷) و میانگین سابقه ورزش حرفه‌ای، ۹/۷۷ سال (با انحراف معیار ۵/۱۲ سال) بود.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. دو پرسش‌نامه قرارداد روانی ورزشکاران و پرسش‌نامه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی هر دو برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و اجرا شده‌اند. روند ترجمه پرسش‌نامه‌ها نیز دومی‌مرحله‌ای (ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی توسط متخصص) بوده است. این ابزارها عبارتند از:

۱. پرسش‌نامه قرارداد درونی: این پرسش‌نامه ۲۸ سؤال و هفت خرده‌مقیاس به نام‌های تعهد کوتاه‌مدت (۴ سؤال)، وفاداری (۴ سؤال)، محدودسازی عملکرد (۴ سؤال)، عملکرد حمایت‌گرانه (۴ سؤال)، رشد و تحول (۴ سؤال)، بازارپذیری بیرونی (۴ سؤال) و ثبات (۴ سؤال) دارد که توسط روسو (۲۰۰۱) ساخته و اعتباریابی شده است. آنچه در این پرسش‌نامه سنجیده می‌شود، قرارداد درونی فرد پاسخ‌گو به سازمان متبوع خود است. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه پنج درجه‌ای (به هیچ وجه = ۱ تا در حد زیاد = ۵) است. این پرسش‌نامه برای سنجش قرارداد روانی برای سازمان‌های مختلف ساخته شده، فقط به جای کلمه سازمان - به - دلیل اینکه جامعه آماری این پژوهش ورزشکاران حرفه‌ای شاغل در باشگاه‌های ورزشی بودند - از کلمه باشگاه استفاده شد. روسو (۲۰۰۱) روایی سازه این پرسش‌نامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به‌دقت در جمعیت‌های زنان و مردان شاغل به کار در سازمان‌های مختلف مستند ساخته است. پایایی هفت خرده‌مقیاس معرفی شده در بالا به ترتیب: ۰/۷۴، ۰/۸۱، ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۷۵، ۰/۷۶ و ۰/۷۹ گزارش شده است. روایی سازه پرسش‌نامه قرارداد روانی در این پژوهش نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، بر مبنای روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس بررسی شد. بر مبنای ترجمه دو مرحله‌ای دقیق پرسش‌نامه، ۲۸ سؤال پرسش‌نامه به‌طور کامل و بدون هیچ تغییری روی همان هفت عامل معرفی شده قرار گرفتند. KMO در این تحلیل ۰/۷۶ و ارزش ویژه^۱ هفت عامل استخراج شده بیشتر از یک بود.

اسکری پلات^۱ نیز قابل استخراج بودن هفت عامل را تأیید کرد. مقدار واریانس تجمعی تبیین شده^۲ پرسش نامه توسط هفت عامل ۶۷/۵ درصد بود. آلفای کرونباخ تعهد کوتاه مدت، وفاداری، محدودسازی عملکرد، عملکرد حمایت گرانه، رشد و تحول، بازارپذیری بیرونی و ثبات، به ترتیب در پژوهش حاضر ۰/۸، ۰/۷۸، ۰/۶۳، ۰/۷۶، ۰/۸۳، ۰/۸۳ و ۰/۸۱ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤالات این پرسش نامه به این شرح است: «هیچ الزام و تعهدی برای باقی ماندن در این باشگاه ندارم». این سؤال مربوط به خرده‌مقیاس تعهد کوتاه مدت است.

۲. ابعاد عدالت: برای سنجش ابعاد عدالت ادراک شده از سه پرسش نامه چهار سؤالی (عدالت تعاملی)، پنج سؤالی (عدالت توزیعی) و شش سؤالی (عدالت رویه‌ای) استفاده شد که توسط ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) طراحی شده‌اند. پرسش نامه عدالت تعاملی، رعایت عدل و انصاف را در رابطه سرپرستان و مربیان با افراد تحت سرپرستی‌شان؛ عدالت توزیعی، رعایت عدل و انصاف را در تقسیم و توزیع امکانات، پاداش و دستاوردها و عدالت رویه‌ای، رعایت عدل و انصاف را در تصمیم‌گیری، ابلاغ و اجرای تصمیمات در درون سازمان اندازه‌گیری می‌کند. پنج سؤال پرسش نامه عدالت توزیعی همگی ابعاد منفی دارند؛ بدین معنی که به جای سنجش عدالت در حالت معمول امتیازدهی، بی‌عدالتی را می‌سنجد، ولی امتیازدهی این پرسش نامه، همسو با دو پرسش نامه دیگر، به صورت معکوس (کاملاً مخالفم = ۵ تا کاملاً موافقم = ۱) انجام شد. مقیاس پاسخ گویی دو پرسش نامه دیگر نیز پنج درجه‌ای لیکرت با امتیازدهی مستقیم (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود. تحلیل عاملی انجام شده در پژوهش ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) با در نظر گرفتن ۱۵ سؤال سه پرسش نامه به صورت یکجا، سه عامل به دست داده است و آلفای کرونباخ عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ گزارش شده است. در این پژوهش، تحلیل عاملی اکتشافی بر مبنای مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس، سه عامل با ارزش‌های ویژه ۶/۱۹، ۳/۰۸ و ۱/۴۸ برای عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای (KMO) در این تحلیل برابر با ۰/۸۷ و آزمون کرویت بارتلت برای کفایت نمونه ۲۰۵/۱۸۴ و $P < ۰/۰۱$ (بود) با واریانس تجمعی ۷۱/۷۹ به دست داد. اسکری پلات نیز قابل استخراج بودن سه عامل را تأیید کرد. آلفای کرونباخ عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای نیز به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤالات این پرسش نامه‌ها بدین شرح است: «قواعد و رویه‌ها در باشگاه ما برای همه ورزشکاران به طور یکسان به کار می‌رود».

1. Scree plot

2. Cumulative variance explained

۳. رفتارهای مخرب ورزشکاران: برای سنجش رفتار مخرب ورزشکاران از پرسش‌نامه ۹ سؤالی معرفی شده توسط ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد که بر مقیاس هفت درجه‌ای (قطعاً چنین کاری نخواهم کرد= ۱ تا قطعاً این کار را خواهم کرد= ۷) پاسخ داده می‌شود. این پرسش‌نامه بر اساس گزارش ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) سه عامل خارج شدن^۱ (۳ سؤال)، غفلت^۲ (۳ سؤال) و اعتراض پرخاشگرانه^۳ (۳ سؤال) را در بر می‌گیرد که از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی هاگدورن، ون‌پیرن، وندی ولایرت و بانک^۴ (۱۹۹۹) اقتباس شده است. در این پرسش‌نامه که برای مجموعه‌های کاری در قالب سازمان‌ها و نهادهای طراحی شده از فرد پاسخ‌گو خواسته می‌شود تا مشخص کند که وقتی با مشکلات و دشواری‌هایی در محیط کار مواجه می‌شود، چقدر احتمال دارد که دست به رفتارهایی بزند که در قالب پرسش‌نامه آمده است. ون‌پیرن و همکاران (۲۰۰۰) فقط آلفای کرونباخ ۰/۹۲، ۰/۶۲ و ۰/۷۶ را به ترتیب برای سه عامل خارج شدن، غفلت و اعتراض پرخاشگرانه گزارش کرده‌اند؛ به همین دلیل روی ۹ سؤال پرسش‌نامه رفتارهای مخرب تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه‌ی چرخش مایل ابلیمین به عمل آمد. شواهد نشان داد که سه سؤال خارج شدن روی یک عامل مستقل و شش سؤال غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نیز روی یک عامل مستقل قرار می‌گیرند. از آنجا که در پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش نام باشگاه ورزشی استفاده شده، عامل اول تلاش به خروج یا تغییر باشگاه و عامل دوم غفلت و اعتراض پرخاشگرانه نام‌گذاری شدند (KMO در این تحلیل عاملی ۰/۸۵، آزمون کرویت بارتلت برای کفایت نمونه‌گیری ۱۱۰۸/۷۵، $P < ۰/۰۱$ ، مقادیر ویژه ۴/۶۷ و ۱/۵۳ و مجموع واریانس تبیین شده ۷۰/۳۱ بودند). آلفای کرونباخ عامل اول (خروج یا تغییر باشگاه) ۰/۸ و عامل دوم (غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) ۰/۸۹ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤالات این پرسش‌نامه بدین شرح است: «وقتی در باشگاه با مشکل یا حادثه خاصی مواجه می‌شوید، چقدر احتمال دارد که به‌طور فعال به دنبال حرفه دیگری خارج از باشگاه بگردید». پرسش‌نامه‌های پژوهش توسط ورزشکاران در محل باشگاه ورزشی‌شان در فاصله زمانی ۱۲ تا ۱۸ دقیقه به‌صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند. داده‌های پرسش‌نامه‌های پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون میانجی^۵ تحلیل شده است. تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS انجام شده است.

-
1. Exit
 2. Neglect
 3. Aggressive voice
 4. Hagedrn , Van Yperen , Van de Vliert & Bunnk
 5. Mediation regression analysis

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش همراه با همبستگی درونی بین آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش همراه با همبستگی درونی بین آن‌ها

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	تعهد کوتاهمدت	وفاداری	محدودسازی عملکرد	عملکرد حمایت‌گرا	رشد و تحول	بازراندگی	ثبات	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	تلاش برای خروج
۱	تعهد کوتاهمدت	۹/۴۷	۳/۹۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
۲	وفاداری	۱۵/۹۰	۳/۴۷	-۰/۱۰۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
۳	محدودسازی عملکرد عملکرد	۱۱/۹۸	۳/۵۲	۰/۱۸۴ ^{***}	۰/۰۰۴	-	-	-	-	-	-	-	-	
۴	عملکرد حمایت گرا	۱۴/۵۱	۳/۲۸	-۰/۲۰۵ ^{***}	۰/۴۲۳ ^{***}	۰/۱۲	-	-	-	-	-	-	-	
۵	رشد و تحول	۱۸/۲۵	۲/۶۴	-۰/۰۰۸	۰/۴۰۳ ^{***}	۰/۰۲۷	۰/۲۸۱ ^{***}	-	-	-	-	-	-	
۶	بازراندگی بیرونی	۱۵/۲۲	۴/۳۲	۰/۱۶۵ ^{***}	۰/۰۵۴	۰/۳۲۱ ^{***}	-۰/۰۶۶	۰/۲۳۱ ^{***}	-	-	-	-	-	
۷	ثبات	۱۰/۲۷	۲/۹۶	-۰/۲۲۳ ^{***}	۰/۲۸۵ ^{***}	۰/۰۱۱	۰/۳۵۳ ^{***}	۰/۲	-۰/۱۶۴ ^{***}	-	-	-	-	
۸	عدالت توزیعی در باشگاه	۱۳/۳۲	۴/۶۹	-۰/۲۱۶ ^{***}	۰/۱۴۶ ^{***}	-۰/۲۲۲	۰/۲۱۷ ^{***}	-۰/۰۲۹	-۰/۲۹۹ ^{***}	۰/۱۷۰ [*]	-	-	-	
۹	عدالت رویه‌ای در باشگاه	۲۲/۴۵	۴/۹۷	-۰/۳۱۹ ^{***}	۰/۲۲۷ ^{***}	-۰/۲۲۳ ^{***}	۰/۳۵۳ ^{***}	۰/۱۰۹	-۰/۳۲۵ ^{***}	۰/۳۴۱ ^{***}	۰/۱۷۸ [*]	-	-	
۱۰	عدالت تعاملی در باشگاه	۱۲/۲۲	۳/۹۵	-۰/۳۴۱ ^{***}	۰/۱۷۷ [*]	-۰/۱۱۸	۰/۴۱۶ ^{***}	۰/۰۵۴	-۰/۳۲۷ ^{***}	۰/۳۷۷ ^{***}	۰/۳۹۲ ^{***}	۰/۷۲۸ ^{***}	-	
۱۱	تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه	۱۰/۱۹	۴/۸۲	۰/۲۱۶ ^{***}	-۰/۰۰۲	۰/۰۳۴	-۰/۳۱۸ ^{***}	-۰/۲۴۹ ^{***}	۰/۰۵۶	-۰/۳۴۴ ^{***}	-۰/۱۷۴ [*]	-۰/۲۷۰ ^{***}	-۰/۲۹۱ ^{***}	
۱۲	غفلت و اعتراض پرخاشگرانه	۱۹/۸۲	۹/۷۱	-۰/۲۴۷ ^{***}	-۰/۲۸۳ ^{***}	۰/۲۸۵ ^{***}	-۰/۳۵۹ ^{***}	-۰/۲	۰/۳۳۴ ^{***}	-۰/۳۲۴ ^{***}	-۰/۲۹۰ ^{***}	-۰/۵۲۵ ^{***}	-۰/۴۸۷ ^{***}	

* $P < 0.05$; ** $P < 0.01$; *** $P < 0.001$

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون میانجی در جدول‌های ۲ تا ۴ آمده است.

جدول ۲. پیش‌بینی ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران از طریق سه بُعد عدالت

F	R ^۲	R	t	β	B	متغیرهای میانجی (ابعاد قرارداد روانی)	متغیرهای پیش‌بین (ابعاد بی‌عدالتی)	۱	۲
۹/۵۵**	۰/۰۴۶	۰/۲۱۶	-۳/۰۹۱**	-۰/۲۱۶	-۰/۱۱۸	تعهد کوتاه‌مدت	عدالت توزیعی	۱	۳
۴/۲۸*	۰/۰۲۱	۰/۱۴۶	۲/۰۶*	۰/۱۴۶	۰/۱۰۸	وفاداری		۲	
۱۰/۱۷**	۰/۰۴۹	۰/۲۲۲	-۳/۱۶۹**	-۰/۲۲۲	-۰/۱۶۷	محدودسازی عملکرد		۳	
۹/۷۱**	۰/۰۴۷	۰/۲۱۷	۳/۱۱**	۰/۲۱۷	۰/۱۵۲	عملکرد حمایت‌گرانه		۴	
۰/۱۶۶	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹	-۰/۴۱	-۰/۰۲۹	-۰/۰۱۶	رشد و تحول		۵	
۱۹/۲۲**	۰/۰۸۹	۰/۲۹۹	-۴/۳۸**	-۰/۲۹۹	-۰/۲۷۶	بازارپذیری بیرونی		۶	
۵/۸۱*	۰/۰۲۹	۰/۱۷۰	۲/۴۱*	۰/۱۷	۰/۱۰۷	ثبات		۷	
۲۲/۲۱**	۰/۱۰۲	۰/۳۱۹	-۴/۷۱**	-۰/۳۱۹	-۰/۲۵۱	تعهد کوتاه‌مدت	عدالت رویه‌ای	۸	
۱۰/۶۵**	۰/۰۵۲	۰/۲۲۷	۳/۲۶**	۰/۲۲۷	۰/۱۵۳	وفاداری		۹	
۱۰/۲۸**	۰/۰۰۵	۰/۲۲۳	-۳/۲۰**	-۰/۲۲۳	-۰/۱۵۸	محدودسازی عملکرد		۱۰	
۲۷/۷۷**	۰/۱۲۴	۰/۳۵۲	۵/۲۷**	۰/۳۵۲	۰/۲۳۲	عملکرد حمایت‌گرانه		۱۱	
۲/۳۵	۰/۰۱۲	۰/۱۰۹	۱/۵۳	۰/۱۰۹	۰/۰۵۸	رشد و تحول		۱۲	
۲۳/۲۰**	۰/۱۰۶	۰/۳۲۵	-۴/۸۱**	-۰/۳۲۵	-۰/۲۸۳	بازارپذیری بیرونی		۱۳	
۲۵/۸**	۰/۱۱۶	۰/۳۴۱	۵/۰۷**	۰/۳۴۱	۰/۲۰۳	ثبات		۱۴	
۲۵/۷۷**	۰/۱۱۶	۰/۳۴۱	-۵/۰۷**	-۰/۳۴۱	-۰/۳۳۸	تعهد کوتاه‌مدت	عدالت تعاملی	۱۵	
۶/۳۵*	۰/۰۳۱	۰/۱۷۷	۲/۵۲*	۰/۱۷۷	۰/۱۵۶	وفاداری		۱۶	
۲/۷۶	۰/۰۱۴	۰/۱۱۸	-۱/۶۶	-۰/۱۱۸	-۰/۱۰۵	محدودسازی عملکرد		۱۷	
۴۱/۰۴**	۰/۱۷۳	۰/۴۱۶	۶/۴۰**	۰/۴۱۶	۰/۳۴۵	عملکرد حمایت‌گرانه		۱۸	
۰/۵۶۹	۰/۰۰۳	۰/۰۵۴	۰/۷۵۴	۰/۰۵۴	۰/۰۳۶	رشد و تحول		۱۹	
۲۳/۴۱**	۰/۱۰۷	۰/۳۲۷	-۴/۸۳**	-۰/۳۲۷	-۰/۳۵۷	بازارپذیری بیرونی		۲۰	
۳۲/۵۶**	۰/۱۴۲	۰/۳۷۷	۵/۷۰**	۰/۳۷۷	۰/۲۸۳	ثبات		۲۱	

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل رگرسیون میانجی، همسو با همبستگی‌های گزارش شده در جدول ۱، نشان می‌دهد بین عدالت توزیعی و رویه‌ای و شش بُعد از ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران؛ یعنی تعهد کوتاه‌مدت، وفاداری، محدودسازی عملکرد، عملکرد حمایت‌گرانه، رشد و تحول، بازارپذیری بیرونی و ثبات رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد، اما عدالت تعاملی فقط با پنج بُعد از ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران؛ یعنی تعهد کوتاه‌مدت، وفاداری، عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری بیرونی و ثبات دارای رابطه معنی‌دار است و با رشد و تحول (این بُعد با عدالت توزیعی و رویه‌ای هم رابطه معنی‌داری نداشته است) و محدودسازی عملکرد رابطه معنی‌داری نداشته است ($P > ۰/۰۵$).

جدول ۳. پیش‌بینی دو بُعد رفتار مخرب ورزشکاران از طریق ابعاد بی‌عدالتی و قرارداد روانی

ف	R ^۲	R	t	β	B	متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش‌بین	تفسیر	نوع
۶/۰۹**	۰/۰۳	۰/۱۷۴	-۲/۴۶*	-۰/۱۷۴	-۰/۱۷۹	تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه	عدالت توزیعی	۱	توزیع
۱۸**	۰/۰۸۴	۰/۲۹۰	-۴/۲۴**	-۰/۲۹۰	-۰/۱۶	غفلت و اعتراض پرخاشگرانه		۲	
۱۵/۴۲**	۰/۰۷۳	۰/۲۷۰	-۳/۹۳**	-۰/۲۷۰	-۰/۲۶۲	تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه	عدالت رویه‌ای	۳	
۷۴/۶۹**	۰/۲۷۶	۰/۵۲۵	-۸/۶۴**	-۰/۵۲۵	-۱/۰۲۵	غفلت و اعتراض پرخاشگرانه		۴	
۱۸/۱۶**	۰/۰۸۵	۰/۲۹۱	-۴/۲۶**	-۰/۲۹۱	-۰/۳۵۶	تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه	عدالت تعاملی	۵	
۶۰/۹۳**	۰/۲۳۷	۰/۴۸۷	-۷/۸۰۶**	-۰/۴۸۷	-۱/۱۹۶	غفلت و اعتراض پرخاشگرانه		۶	
۹/۵۹**	۰/۰۴۷	۰/۲۱۶	۳/۰۹**	۰/۲۱۶	۰/۲۶۶	تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه	تعهد کوتاه‌مدت	سوم	
۸/۱۶**	۰/۰۴	۰/۲	-۲/۸۵**	-۰/۲	-۰/۲۷۸		وفاداری		۸
۰/۲۲۵	۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	۰/۴۷۴	۰/۰۳۴	۰/۰۴۶		محدودسازی عملکرد		۹
۲۲/۰۳**	۰/۱۰۱	۰/۳۱۸	-۴/۶۹**	-۰/۳۱۸	-۰/۴۶۶		عملکرد حمایت‌گرا		۱۰
۱۳**	۰/۰۶۲	۰/۲۴۹	-۳/۶۰۶**	-۰/۲۴۹	-۰/۴۵۶		رشد و تحول		۱۱
۰/۶۲۳	۰/۰۰۳	۰/۰۵۶	۰/۷۹	۰/۰۵۶	۰/۰۶۳		بازارپذیری بیرونی		۱۲
۱۰/۳۰**	۰/۰۵	۰/۲۲۴	-۳/۲۱**	-۰/۲۲۴	-۰/۳۶۴		ثبات		۱۳
۱۲/۱۳**	۰/۰۶۱	۰/۲۴۷	۳/۵۶**	۰/۳۴۷	۰/۶۱۲		تعهد کوتاه‌مدت		۱۴
۱۶/۹۷**	۰/۰۸	۰/۲۸۲	-۴/۱۲**	-۰/۲۸۲	-۰/۷۹		وفاداری		۱۵
۱۷/۳۷**	۰/۰۸۱	۰/۲۸۵	۴/۱۶**	۰/۲۸۵	۰/۷۸۷		محدودسازی عملکرد		۱۶
۲۸/۹۷**	۰/۱۲۹	۰/۳۵۹	-۵/۳۸**	-۰/۳۵۹	-۱/۰۶۲		عملکرد حمایت‌گرا		۱۷
۸/۱۳**	۰/۰۴	۰/۲	-۲/۸۵**	-۰/۲	-۰/۷۳۴		رشد و تحول		۱۸
۲۴/۶۷**	۰/۱۱۲	۰/۳۳۴	۴/۹۶**	۰/۳۳۴	۰/۷۵۱		بازارپذیری بیرونی		۱۹
۲۲/۹۶**	۰/۱۰۵	۰/۳۲۴	-۴/۹۷**	-۰/۳۲۴	-۱/۰۶۱	ثبات	۲۰		

نتایج ارائه شده در جدول ۳ نیز نشان می‌دهد رابطه بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی (مرحله دوم) و هر دو بُعد رفتار مخرب ورزشکاران (تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) معنی‌دار است، اما در مرحله سوم از ابعاد قرارداد روانی، تعهد کوتاه‌مدت، وفاداری، عملکرد حمایت‌گرا، رشد و تحول و ثبات با تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه دارای رابطه معنی‌دارند. همچنین، چنانکه در ردیف‌های ۱۴ تا ۲۰ جدول ۳ دیده می‌شود، بین هر هفت بُعد قرارداد روانی و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۴. مرحله نهایی تحلیل رگرسیون میانجی (فقط برای موارد معنی‌دار گزارش شده است)

$\hat{\beta}$	متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک	B	β	t	R	R^2	F
۱	عدالت توزیعی	تلاش برای خروج یا	-۰/۱۳۷	-۰/۱۳۳	-۱/۸۷	۰/۲۵۲	۰/۰۶۴	۶/۶۳**
	تعهد کوتاه‌مدت	تغییر باشگاه	۰/۲۳۱	۰/۱۸۷	۲/۶۳**			
۲	عدالت توزیعی	تلاش برای خروج یا	-۰/۱۱۳	-۰/۱۱۰	-۱/۵۸	۰/۳۳۵	۰/۱۱۳	۱۲/۳۶**
	عملکرد حمایت‌گرانه	تغییر باشگاه	-۰/۴۳۳	-۰/۲۹۴	-۴/۳۵**			
۳	عدالت توزیعی	غفلت و اعتراض	-۰/۴۹۳	-۰/۲۳۸	-۳/۴۹**	۰/۳۶۸	۰/۱۳۵	۱۵/۲۷**
	محدودسازی عملکرد	پرخاشگرانه	۰/۶۴۱	۰/۲۳۲	۳/۴۰**			
۴	عدالت توزیعی	غفلت و اعتراض	-۰/۴۶۱	-۰/۲۲۳	-۳/۳۴**	۰/۴۲۰	۰/۱۷۶	۲۰/۸۲**
	عملکرد حمایت‌گرانه	پرخاشگرانه	-۰/۹۱۹	-۰/۳۱۱	-۴/۶۶**			
۵	عدالت توزیعی	غفلت و اعتراض	-۰/۴۳۲	-۰/۲۰۹	-۳/۰۲**	۰/۳۸۹	۰/۱۵۲	۱۷/۴۱**
	بازارپذیری بیرونی	پرخاشگرانه	۰/۶۱۱	۰/۲۷۲	۳/۹۳**			
۶	عدالت توزیعی	غفلت و اعتراض	-۰/۵	-۰/۲۴	-۳/۶۳**	۰/۴۰۲	۰/۱۶۲	۱۸/۸۱**
	ثبات	پرخاشگرانه	-۰/۹۲۶	-۰/۲۸	-۴/۲۵**			
۷	عدالت رویه‌ای	غفلت و اعتراض	-۰/۸۸۸	-۰/۴۵۵	-۷/۱۶**	۰/۵۵۷	۰/۳۱	۴۳/۸۹**
	عملکرد حمایت‌گرانه	پرخاشگرانه	-۰/۶۸۴	-۰/۱۹۸	-۳/۱۲**			
۸	عدالت رویه‌ای	غفلت و اعتراض	-۰/۹۰۹	-۰/۴۶۶	-۷/۲۸**	۰/۵۵۳	۰/۳۰۶	۴۲/۹۵**
	بازارپذیری بیرونی	پرخاشگرانه	۰/۴۱۱	۰/۱۸۳	۲/۸۹**			
۹	عدالت رویه‌ای	غفلت و اعتراض	-۰/۹۱۶	-۰/۴۶۹	-۷/۳۶**	۰/۵۴۷	۰/۳	۴۱/۷۱**
	ثبات	پرخاشگرانه	-۰/۵۳۶	۰/۱۶۴	-۲/۶۶**			
۱۰	عدالت تعاملی	تلاش برای خروج یا	-۰/۲۳۵	-۰/۱۹۲	-۲/۶۱**	۰/۳۶۳	۰/۱۳۲	۱۴/۷۷**
	عملکرد حمایت‌گرانه	تغییر باشگاه	-۰/۳۵	-۰/۲۳۸	-۳/۲۴**			
۱۱	عدالت تعاملی	غفلت و اعتراض	-۱/۰۰۳	-۰/۴۰۸	-۶/۰۵**	۰/۵۱۶	۰/۲۶۷	۳۵/۴۵**
	عملکرد حمایت‌گرانه	پرخاشگرانه	-۰/۵۵۹	-۰/۱۸۹	-۲/۸**			
۱۲	عدالت تعاملی	غفلت و اعتراض	-۱/۰۳۸	-۰/۴۲۳	-۶/۵۳**	۰/۵۲۱	۰/۲۷۲	۳۶/۳۴**
	بازارپذیری بیرونی	پرخاشگرانه	۰/۴۴۱	۰/۱۹۶	۳/۰۳**			
۱۳	عدالت تعاملی	غفلت و اعتراض	-۱/۰۴۴	-۰/۴۲۵	-۶/۳۹۴**	۰/۵۱۰	۰/۲۶	۳۴/۲۵**
	ثبات	پرخاشگرانه	-۰/۶۳۵	-۰/۱۶۳	-۲/۴۵۴**			

براساس نتایج ارائه شده در جداول ۲ و ۳ از تحلیل رگرسیون میانجی و براساس شرایط ارتباط متغیرهای پیش‌بین (ابعاد عدالت ادراک شده) با متغیرهای میانجی (ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران) و متغیر ملاک (رفتارهای مخرب ورزشکاران) و ارتباط متغیرهای میانجی (ابعاد قرارداد روانی) با متغیر ملاک (رفتارهای مخرب ورزشکاران)، در جدول ۴ نتایج فقط برای مواردی ارائه شده است که شرایط کامل داشته‌اند. همان‌طور که در جدول ۴، ردیف ۱ مشاهده می‌شود، تعهد کوتاه‌مدت میانجی کامل رابطه عدالت توزیعی با تلاش برای خروج یا تغییر

باشگاه است. در ردیف دوم جدول ۴ نیز نشان داده می‌شود که عملکرد حمایت‌گرانه نیز میانجی کامل رابطه عدالت توزیعی با تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه است. در ردیف سوم و چهارم جدول ۴، ضرایب بتای غیراستاندارد عدالت توزیعی در حضور محدودسازی عملکرد و عملکرد حمایت‌گرانه برای پیش‌بینی غفلت و اعتراض پرخاشگرانه کمی کاهش یافته است؛ این یافته حاکی از آن است که محدودسازی عملکرد و عملکرد حمایت‌گرانه، میانجی پاره‌ای رابطه عدالت توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه در ورزشکاران هستند. همین وضعیت در مورد بازارپذیری بیرونی و ثبات از ابعاد قرارداد روانی برای رابطه عدالت توزیعی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه مشاهده می‌شود (ردیف‌های پنجم و ششم جدول ۴ را با ردیف دوم جدول ۳ مقایسه کنید). در ردیف‌های هفتم، هشتم و نهم جدول ۴ دیده می‌شود که عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری و ثبات از ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران، نقش میانجی پاره‌ای را در رابطه بین عدالت رویه‌ای و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ایفا می‌کنند (این ردیف‌ها را در جدول ۴ با ردیف‌های سوم و چهارم در جدول ۳ از نظر ضرایب بتای غیراستاندارد مقایسه کنید). در ردیف دهم جدول ۴ نیز نشان داده شده که عملکرد حمایت‌گرانه از ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران در رابطه بین عدالت تعاملی و تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه ورزشکاران نقش میانجی پاره‌ای را بر عهده دارد (ضریب بتای غیراستاندارد عدالت تعاملی در ردیف دهم جدول ۴ را با ضریب بتای غیراستاندارد عدالت تعاملی در ردیف پنجم جدول ۳ مقایسه کنید). سرانجام، در ردیف‌های یازدهم، دوازدهم و سیزدهم جدول ۴ نشان داده شده که عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری بیرونی و ثبات از ابعاد قرارداد روانی ورزشکاران، در رابطه عدالت تعاملی با غفلت و اعتراض پرخاشگرانه ورزشکاران میانجی پاره‌ای را ایفا می‌کنند (بتاهای غیراستاندارد عدالت تعاملی در ردیف‌های یازدهم، دوازدهم و سیزدهم جدول ۴ را با ضریب بتای غیراستاندارد عدالت تعاملی در ردیف ششم جدول ۳ مقایسه کنید).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد تعهد کوتاه‌مدت و عملکرد حمایت‌گرانه، میانجی کامل رابطه عدالت توزیعی ادراک شده با تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه می‌باشند (تأیید بخشی از فرضیه اول پژوهش)، اما در مورد غفلت و اعتراض پرخاشگرانه به عنوان بُعد دوم رفتارهای مخرب ورزشکاران، محدودسازی عملکرد، عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری بیرونی و ثبات در رابطه آن‌ها با عدالت توزیعی، نقش میانجی پاره‌ای داشتند (تأیید بخشی از فرضیه دوم پژوهش). بر اساس بخش دیگر فرضیه اول، ابعاد قرارداد روانی، میانجی رابطه عدالت رویه‌ای ادراک شده با

تلاش برای تغییر یا خروج از باشگاه‌اند که شواهد به‌دست آمده آن را تأیید نکرد. بخش دیگر فرضیه دوم، در خصوص نقش میانجی پاره‌ای عملکرد حمایت‌گرانه، بازاری‌پذیری بیرونی و ثبات در رابطه عدالت رویه‌ای ادراک شده با غفلت و پرخاشگری ورزشکاران تأیید شد (در سایر موارد یعنی تعهد کوتاه‌مدت، وفاداری، محدودسازی عملکرد و رشد و تحول نقش میانجی برای فرضیه دوم تأیید نشد). در مورد بخش پایانی فرضیه اول، فقط نقش میانجی پاره‌ای عملکرد حمایت‌گرانه از ابعاد قرارداد روانی در رابطه بین عدالت تعاملی ادراک شده و تلاش برای تغییر یا خروج از باشگاه تأیید شد و برای بخش پایانی فرضیه دوم نیز فقط نقش میانجی پاره‌ای عملکرد حمایت‌گرانه، بازاری‌پذیری بیرونی و ثبات از ابعاد قرارداد روانی در رابطه بین عدالت تعاملی ادراک شده و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تأیید شد.

یافته‌های ارائه شده تا حد قابل توجهی با تحقیقات معطوف به قرارداد روانی، عدالت ادراک شده و رفتارهای مخرب مانند تحقیقات رابینسون و روسو (۱۹۹۴)، رابینسون و موریسون (۱۹۹۵)، رابینسون (۱۹۹۶)، ترنلی و فلدمن (۲۰۰۰)، لو و آربی (۲۰۰۳)، لاولر (۲۰۰۵) و گریمر و اودی (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه عدالت با سطح تعهد مبتنی بر قرارداد روانی و پایبندی افراد و با رفتارهای مثبت و منفی (سازنده و مخرب) آن‌ها ارتباط دارد، هم‌سو می‌دهد. همچنین، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهشگران عرصه عدالت در ورزش مانند وایزانت (۲۰۰۵) هم‌سو می‌باشد. یافته‌های این پژوهشگر نیز نشان داد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با تمایل به ادامه مشارکت در ورزش حرفه‌ای رابطه مثبت دارند. علاوه بر این، یافته‌های این پژوهش مبنی بر تأیید نقش میانجی کامل و پاره‌ای برخی ابعاد قرارداد روانی در رابطه بین ابعاد عدالت و رفتارهای مخرب ورزشکاران تا اندازه‌ای با نظرات و یافته‌های محققانی چون پورتر و استیرز (۱۹۷۳)، بلاو و بول (۱۹۸۹)، ون‌پرن و همکاران (۲۰۰۰) و کولبرت و همکاران (۲۰۰۴) هم‌سو است. زیربنای نظری نقش میانجی (چه کامل و چه پاره‌ای) ابعاد قرارداد روانی را در رابطه بین ابعاد عدالت ادراک شده با رفتارهای مخرب ورزشکاران می‌توان در نظریه مبادله اجتماعی جستجو کرد. براساس نظریه مبادله اجتماعی، وقتی باشگاه با رعایت قواعد و اصول عدالت در حوزه‌های توزیع امکانات، پاداش، مزایا و دستاوردها، رویه‌های تصمیم‌گیری راجع به ورزشکاران و اجرا و ابلاغ تصمیمات در کنار رعایت رفتارهای عادلانه توسط سرپرستان و مربیان با ورزشکاران این پیام را منتقل می‌کند که برای حضور و تلاش افراد در باشگاه ارزش قائل است، آن‌ها نیز به شیوه مقابله به مثل از طریق افزایش تلاش و اقدام برای رشد و گسترش توانایی‌ها و مهارت‌های خود و احساس الزام برای تلاش در جهت ارزش‌ها و اهداف باشگاه، سعی می‌کنند به شرایط عادلانه‌ای که در باشگاه فراهم شده پاسخ می‌دهند؛ در نتیجه، به

دنبال این روند و به دلیل احساس الزام و تعهد روان‌شناختی که در قالب قرارداد روانی در درون خود احساس می‌کنند، تمایلی به رفتارهای مخرب همچون تلاش برای تغییر یا خروج از باشگاه به صورت پنهانی یا تمایل به رفتارهای پرخاشگرانه و کم‌توجهی به مسائل و اهداف باشگاه از خود نشان نمی‌دهند. دلیل اینکه قرارداد روان‌شناختی و ابعاد آن (چه در بُعد منفی مانند محدودسازی عملکرد و چه در بُعد مثبت مانند عملکرد حمایت‌گرانه) قادر به ایفای نقش میانجی در رابطه بین عدالت ادراک شده و رفتارهای مخرب است، این واقعیت است که قرارداد روانی نوعی باور است که در فضای ذهنی فرد به مثابه لنز عمل می‌کند؛ به عبارت دیگر، باور به متعهد و ملزم بودن در فضای کار گروهی، نظیر آنچه در باشگاه‌های ورزشی وجود دارد، توجه به اطلاعات دریافتی و پردازش آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به همین دلیل وقتی ورزشکار نشانه‌های عدالت یا بی‌عدالتی را تجربه می‌کند، در فضای کلی حاصل از قرارداد روانی در برابر باشگاه قرار می‌گیرد و سپس، براساس محتوای این فضای ذهنی و شناختی، رفتارهای بعدی یا تمایل به آن‌ها تعیین می‌شود.

به هر حال تعهد کوتاه‌مدت که رابطه‌ای مثبت با تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه دارد، میانجی کامل رابطه عدالت توزیعی با این بُعد از رفتار مخرب ورزشکاران است. در واقع، چنانچه به هر دلیل در فضای شناختی ورزشکاری تمایل به باقی ماندن در باشگاه وجود داشته باشد، نقش عدالت توزیعی بر تلاش برای خروج یا تغییر باشگاه در ورزشکاران از بین می‌رود، اما عملکرد حمایت‌گرانه به عنوان بُعدی مثبت از قرارداد روان‌شناختی، نقشی شبیه به نقش تعهد کوتاه‌مدت دارد. از دیدگاه مقابل نیز نقش میانجی تعهد کوتاه‌مدت و عملکرد حمایت‌گرانه در رابطه عدالت توزیعی و تلاش برای تغییر یا خروج از باشگاه قابل تفسیر است؛ به عبارت دیگر، در صورت حضور عدالت توزیعی، تعهد کوتاه‌مدت تضعیف (به ضرایب ارائه شده در جدول ۲ و ۳ نگاه کنید) و در مقابل، عملکرد حمایت‌گرانه تقویت می‌شود. با تضعیف تعهد کوتاه‌مدت و تقویت عملکرد حمایت‌گرانه، تلاش برای تغییر یا خروج از باشگاه کمتر می‌شود. برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه و رابطه آن با عدالت توزیعی نیز محدودسازی عملکرد، عملکرد حمایت‌گرانه، بازارپذیری و ثبات، نقش میانجی پاره‌ای را ایفا می‌کردند. از چهار بُعد یاد شده، محدودسازی عملکرد و بازارپذیری بیرونی جنبه‌های منفی قرارداد روانی و ثبات و عملکرد حمایت‌گرانه جنبه‌های مثبت آن هستند. این یافته‌ها به این شکل اقبال تفسیرند که در حضور عدالت توزیعی ادراک شده، محدودسازی عملکرد و بازارپذیری بیرونی تضعیف و در مقابل، ثبات و عملکرد حمایت‌گرانه تقویت می‌شود. در ادامه این فرآیند، تمایل ورزشکاران به غفلت و اعتراض پرخاشگرانه تضعیف می‌شود. برای غفلت و اعتراض پرخاشگرانه، حضور قواعد عدالت

رویه‌ای مانند توجه به شرایط و نیازهای ورزشکاران هنگام تصمیم‌گیری، اجازه اعتراض منطقی به تصمیم‌ها و اجرای آن‌ها در مورد تمامی ورزشکاران به صورت یکسان، تمایل ورزشکاران را به جستجوی باشگاهی دیگر (در قالب بازاریابی بیرونی) تضعیف و در مقابل، تمایل به باقی ماندن و تلاش برای حمایت از اهداف و ارزش‌های باشگاه را تقویت می‌کند. به‌طور منطقی، زمانی که ورزشکاری برای ماندن و ادامه فعالیت خود در باشگاه ارزش قائل است، از قوانین، ارزش‌ها و اهداف تیم یا باشگاه خود غفلت نخواهد کرد. شرایط عدالت تعاملی نیز تا اندازه زیادی شرایط مشابه عدالت رویه‌ای است.

بر پایه یافته‌های این پژوهش باید گفت که تضعیف تمایلات رفتاری مخرب در ورزشکاران حرفه‌ای به‌طور جدی متأثر از حاکمیت اصول و قواعد عادلانه در حوزه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. این قواعد باید از طریق دوره‌های آموزشی به مربیان و سرپرستان باشگاه‌های حرفه‌ای آموزش داده شوند تا در فرآیندهای کاری خود از آن‌ها استفاده کنند. باید به این نکته توجه داشت که نتایج پژوهش حاضر از ورزشکاران حرفه‌ای باشگاه‌های حاضر در لیگ برتر کشوری در حوزه‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال به‌دست آمده؛ بنابراین در تعمیم نتایج آن به ورزشکاران رشته‌های دیگر در سطوح مختلف باید احتیاط کرد.

منابع:

۱. حسن‌زاده، رمضان، (۱۳۸۴). «روش‌های تحقیق در علوم رفتاری». چاپ اول. تهران: نشر ساوالان.
۲. گل‌پرور، محسن، (۱۳۸۵). فرآیندهای عدالت سازمانی در کارکنان و مدیران صنایع و سازمان‌ها: بررسی برخی ادارات و سازمان‌های شهر اصفهان. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، مدیریت، ۶۵ (۵)، ۱۱-۳۴.
۳. گل‌پرور، محسن، اشجع، آرزو، (۱۳۸۶). رابطه باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی. مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، مدیریت، ۷۰ (۶): ۲۷-۵۹.
۴. گل‌پرور، محسن، نادى، محمدعلی، (۱۳۸۸). رابطه شناخت عدالت و رفتارهای مشتری‌مداری در پرستاران. فصلنامه مدیریت سلامت، ۳۵ (۱۲): ۶۱-۷۰.

۵. گل پرور محسن، نصری، مرجان، ملک پور، مختار، (۱۳۸۶). نقش مشارکت در تصمیم گیری، دلبستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و ... در عدالت سازمانی ادراک شدهٔ مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۵: ۲۵-۴۶.
6. Ang, G., Goh, K. (1999). Motivational traits and psychological contracts in Singapore. Master's thesis, Nanyang Business School, Technological University, Singapore.
7. Ang, S., Tan, M.L., Ng, K.Y. (2000). Psychological contracts in Singapore. In: C.U. Rousseau and R.Schalk (eds.), Psychological contracts in employment: cross-national perspectives. Newbury Park, CA: Sage.
8. Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
9. Blau, P.M. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
10. Blau, G., Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15: 115-127.
11. Coyle-Shapiro, J.A., Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 69-86.
12. Colbert, A.E., Mount, M.K., Harter, J.K., Witt, L.A., Barrick, M.R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 599-609.
13. Daily, R.C., Kirk, D.J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45(3): 305-317.
14. Dabos, G.E., Rousseau, D.M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89: 52-72.
15. Giraud, F., Langevin, P., Medoza, C. (2008). Justice as a rationale for the controllability principle: A study of managers' opinions. *Management Accountability Research*, 19: 32-44.
16. Grimmer, M., Oddy, M. (2007). Violation of the psychological contract: the mediating effects of relational versus transactional beliefs. *Australian Journal of Management*, 32(1): 153-174.
17. Guzzo, R.A., Noonan, K.A., Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79: 617-626.
18. Hagedoorn, M., Van YPeren, N.W., Van de Vliert, E., Bunnk, G.P. (1999). Employees reactions to problematic events: A circumplex structure of five

- categories of responses, and the role of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 309-321.
19. Hecker, R., Grimmer, M. (2006). The evolving psychological contract, In: P. Holland, H. De Cieri (Eds.), *contemporary issues in human resource development: An Australian perspective* (PP.183-207). Pearson Education Australia, Frenchs Forest, NSW.
 20. Herscovis, M.S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K.A., Dupre, K.E., Inness, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 22: 228-238.
 21. Hums, M.A., Chelladurai, P. (1994). Distributive justice in intercollegiate athletics: Development of an instrument. *Journal of Sport Management*, 8: 190-199.
 22. Jordan, J.S., Gillentine, J.A., Hunt, B.P. (2004). The influence of fairness: The application of organizational justice in a team sport setting. *International Sports Journal*, 8: 139-149.
 23. Lawler, E.E.III. (2005). Creating high performance organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(1): 10-17.
 24. Lo, S., Aree, S. (2003). Psychological contract breach in a Chinese context: An integrative approach. *Journal of Management Studies*, 40: 105-130.
 25. Mackinnon, D.P. (1994). Analysis of mediating variables in prevention and intervention research. In A. Gazares, L.A. Beathy (Eds.), *Scientific methods for prevention intervention research* (PP.127-154). NIDA Research Monograph, 139: 127-154.
 26. Porter, L.W., Steers, R.M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Professional Psychology*, 4: 151-176.
 27. Porter, L.W., Pearce, J.L., Tripoli, A.M., Lewis, K.M. (1998). Differential perceptions of employer's inducements: Implications for psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 769-782.
 28. Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of psychological contract. *Administrative Sciences Quarterly*, 41: 574-599.
 29. Robinson, S.L., Morrison, E.W. (1995). Psychological contracts and OCB: the effects of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 289-298.
 30. Robinson, S.L., Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 245-259.
 31. Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121, 139.

32. Rousseau, D.M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5): 389-400.
33. Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Newbury Park: Sage Publications..
34. Rousseau, D.M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 511-541.
35. Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous III, A.G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31: 599-627.
36. Shapiro, D.L. (2001). The death of justice theory is likely if theorists neglect the wheels already invented and the voices on the justice victims. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 235-242.
37. Schmitt, M., Sabbagh, C. (2004). Synergistic person \times situation interaction in distributive justice judgment and allocation behavior. *Personality and Individual Differences*, 37: 359-371.
38. Turnley, W.H., Feldman, D.C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52: 895-922.
39. Turnley, W.H., Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25,42.
40. Van YPeren, N., Hagedoorn, M., Zweers, M., Postma, S. (2000). Injustice and employees' destructive responses: the mediating role of state negative affect. *Social Justice Research*, 13(3): 291-312.
41. Van YPeren, N., Van den Berg, A.E., Willering, M.C. (1999). Toward a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupation, Organizational Psychology*, 72: 377-392.
42. Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40: 82-111.
43. Wenzel, M. (2002). What is social about justice? Inclusive identity and group values as the basis of the justice motive. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38: 205-218.
44. Whisenant, W. (2005). Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Sport, Education, and Society*, 10: 343-357.