

تحلیل شکاف (مقایسه وضعیت موجود و مطلوب) عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای

علی همتی عقیف^۱، احمد محمودی^{۲*}، سلمان علوی^۳، منوچهر دژآهنگ^۴

۱-استادیار گروه علوم ورزشی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) ۲-استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ۳-کارشناس ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی ۴-استادیار گروه علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۹

Gap Analysis (Comparison of Current and Desired Status) Sports Justice based on the Perspective of Professional Footballers

Ali Hemati Afif¹, Ahmad Mahmoudi^{2*}, Salman Alavi³, Manouchehr Dezhahang⁴

1-Assistant Professor, Department of Sports Science, Imam Khomeini International University.

2-Assistant Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. 3-Master's Degree, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Allameh Tabataba'i University. 4-Assistant Professor, Department of Sports Science, Islamic Azad University, Takestan Branch

Received: (2021/04/18)

Accepted: (2021/07/04)

Abstract

The purpose of this study was to analyze the gap (comparison of the current and desirable situation) of sports justice from the perspective of professional footballers. The present study was descriptive-survey and applied research. The population included all football players of the Iranian Premier League. According to Morgan's table, 177 people were included in the study by available sampling method. The research instrument was Ahmadi et al.'s Sports Justice Questionnaire (2012). In this study, descriptive statistical methods and inferential statistical methods were used. The results show that there is a significant difference between the current and desired situation of distributive justice ($Sig = 0.001, z = -11.628$), procedural justice ($Sig = 0.001, z = -11.669$), and transactional justice ($Sig = 0.001, z = -11.759$), rights justice ($Sig = 0.001, z = -11.564$). In general, the results show that the current situation of sports justice in Premier League teams is inappropriate and there is a difference with the expected situation. Relevant managers are advised to conduct comprehensive research to determine the cause of this condition and work to improve it.

Keywords

Sports Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Communication Justice, Righteous Justice, Football

چکیده

هدف از انجام تحقیق مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای بود. پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از دسته تحقیقات کاربردی بود. جامعه آماری شامل تمامی فوتبالیست‌های لیگ برتر کشور ایران بودند که تعداد ۱۷۷ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، وارد مطالعه شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه عدالت ورزشی احمدی و همکاران (۱۳۹۱) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت توزیعی ($Sig=0/001, Z=-11/628$)، عدالت رویه‌ای ($Sig=0/001, Z=-11/669$)، عدالت مرادده‌ای ($Sig=0/001, Z=-11/759$)، حق مدار ($Sig=0/001, Z=-11/564$) و عدالت ورزشی ($Sig=0/001, Z=-11/628$) تفاوت معناداری وجود دارد. به طور کلی نتایج شایان آن است که وضعیت موجود عدالت ورزشی در تیم‌های لیگ برتر نامناسب است و با وضعیت مورد انتظار تفاوت وجود دارد. به مدیران ذی‌ربط پیشنهاد می‌شود که تحقیقات جامع در راستای علت‌یابی این وضعیت، انجام داده و در راستای بهبود آن بکوشند.

واژه‌های کلیدی

عدالت ورزشی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، عدالت حق مدار، فوتبال

* نویسنده مسئول: احمد محمودی

*Corresponding Author: Ahmad Mahmoudi, E-mail: ah.mahmoudi@ut.ac.ir

مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ بستری مناسب را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان هاست. در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که بصورت عادلانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است. انگیزش پیشرفت بر بسیاری از رفتارها، افکار و احساسات از جمله انتخاب نوع فعالیت، تلاش برای پیگیری اهداف و پشتکار به دنبال مواجهه با شکست تاثیر دارد. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد (۱۱).

مفهوم عدالت که در محیط سازمانی و در میان کارکنان به عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می کنند به بررسی نقش عدالت و به ویژه عدالت ادراک شده در محیط کار می پردازد. مطالعات اولیه در مورد عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ و تحقیقات آدامز بر می گردد، اما تحقیقات گسترده در مورد عدالت سازمانی از سال ۱۹۹۰ شروع شده و در رشته‌هایی چون مدیریت، روان شناسی کاربردی و رفتار سازمانی درباره آن تحقیق و مطالعه شده است. کاربرد تئوری عدالت سازمانی در ورزش نخستین بار در سال ۱۹۸۵ توسط گرینبرگ مطرح شد. او اعتقاد داشت که ساختارها، رویه‌ها و پویایی‌های ورزش می‌تواند زمینه‌ای برای مطالعه عدالت سازمانی در ورزش فراهم آورد. بعدها نخستین تحقیق در حوزه مدیریت ورزشی در سال ۱۹۹۴ به منظور بررسی عدالت توزیعی در ورزش دانشگاهی توسط هیوم و چالادورای انجام شد (۱). گرینبرگ به سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی اشاره کرد (۳۳) که در تحقیق حاضر به بخش دیگری از عدالت تحت عنوان عدالت حق مدار نیز پرداخته می‌شود. مقصود از عدالت توزیعی، عادلانه بودن دریافت نتایج و پاداش است؛ عدالت رویه‌ای، منصفانه بودن روش و فرآیند مورد استفاده برای تعیین این پیامدها و پاداش‌ها را توصیف می‌کند؛ و در نهایت عدالت تعاملی شامل روش‌هایی است که عدالت سازمانی بین سرپرست و پیروان برقرار می‌شود (۱۶). مفهوم عدالت حق مدار برای اولین بار توسط الوانی و پورعزت (۱۳۸۲) در ادبیات مدیریت وارد شد. عدالت در آموزه‌ی حق مدار بر مبنای حقیقت تعریف می‌شود، حقیقتی که مبتنی بر نظام آفرینش است و حقوق و تکالیف انسان‌ها را بر مبنای شان

برابر آن‌ها از حیث نحوه خلقت توجیح می‌نماید (۳). در این راستا می‌توان به برخی از نتایج مطالعات اخیر اشاره کرد که بر عدالت سازمانی در حوزه ورزش متمرکز شده‌اند. به عنوان مثال جعفری و حسینی‌نیا (۱۳۹۸) نشان دادند که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی تأثیر مثبت دارد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که متغیر عدالت سازمانی نمی‌تواند در ارتباط بین دو متغیر سکوت سازمانی و رفتار شهروندی نقش تعدیل‌کننده ایفاء کند (۱۵). نتایج تحقیق عباسی و همکاران (۱۳۹۴) تایید کرد که بین عدالت سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد (۲). شوهانی و همکاران (۱۳۹۶) گزارش دادند که بین ادراک عدالت سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایلام رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص گردید که ابعاد عدالت سازمانی، قادر به پیش‌بینی معنادار سکوت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایلام هستند (۲۶). یافته‌های تحقیق فهیم دوین (۱۳۹۶) نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین عدالت سازمانی درک شده و انگیزه پیشرفت ورزشی وجود دارد. مولفه عدالت تعاملی بیشترین قدرت پیش‌بینی انگیزه پیشرفت ورزشی را داشت و بعد از آن عدالت توزیعی بیشترین توان تاثیرگذاری را بر انگیزه پیشرفت ورزشی داشت (۱۰). فهیم دوین و اسداللهی (۱۳۹۳) میزان عدالت ادراک شده در تیم‌های ورزش قهرمانی دانشجویی را متوسط و پایین گزارش کردند. به عبارتی دیگر دانشجویان نوعی احساس و درک بی عدالتی داشتند. همچنین مشخص شد که بین درک از عدالت سازمانی و ابعاد آن با انگیزه پیشرفت ورزشی رابطه وجود دارد (۱۱). دیتمور^۱ و همکاران (۲۰۰۹) طی تحقیقی به بررسی دیدگاه مسئولان فدراسیون‌های ورزشی آمریکا در ارتباط با مطلوبیت منابع مالی توزیع شده از سوی کمیته ملی المپیک آمریکا پرداختند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها دریافتند مسئولان فدراسیون‌های ورزشی توزیع منابع بر اساس نیاز را منصفانه‌ترین روش توزیع می‌دانند و در عین حال اعتقاد دارند توزیع فعلی منابع مالی بر اساس مدال‌های کسب شده در المپیک است (۸). ماهونی^۲ و همکاران (۲۰۰۲) دریافتند مسئولان ورزش دانشگاهی در آمریکا توزیع براساس مولفه‌های دو آیتم تساوی و نیاز را عادلانه‌ترین روش توزیع منابع مالی می‌دانند (۲۰). دیتمور و همکاران (۲۰۰۹) اشاره کردند مسئولان فدراسیون‌های با بودجه کم در آمریکا روش‌های توزیع بودجه بر مبنای نیاز ناشی از فقدان منابع و نیاز ناشی از موفقیت در رقابت‌های

تمامی فوتبالیست های لیگ برتر کشور ایران بودند که تعداد تقریبی آنها ۳۲۰ نفر تخمین زده شد. با توجه به جدول مورگان، تعداد ۱۷۷ نفر به شیوه نمونه گیری در دسترس، وارد مطالعه شدند. لازم به ذکر است که تعداد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شد که برخی از آنها برگشت داده نشدند و برخی نیز دارای اطلاعات ناقص بود لذا در تحلیل آماری از آنها استفاده نشد. در این تحقیق با توجه به اهداف موردنظر محقق و نوع تحقیق بهترین روش جمع آوری داده ها پرسشنامه بود. به منظور دستیابی به نتایج موردنظر و انجام شایسته روش تحقیق از روش های زیر بهره گرفته شد: ۱- مطالعات کتابخانه ای: جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه ای استفاده شد که مهم ترین و مفیدترین منبع موتورهای جستجو در اینترنت، بانک ها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه های دانشگاه های کشور بوده است. ۲- تحقیقات میدانی: در این تحقیق از پرسشنامه به منظور جمع آوری اطلاعات و داده های استفاده شد. پرسشنامه های تحقیق به صورت حضوری و غیر حضوری (پرسشنامه آنلاین) در اختیار افراد قرار می گرفت و پس از تکمیل پرسشنامه ها جمع آوری می شدند. در نهایت پس از جمع آوری پرسشنامه ها با حذف موارد ناقص و پرسشنامه هایی که به صورت کامل تکمیل نشده بودند، تعداد ۱۷۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. داده ها در نرم افزار SPSS وارد و بر اساس دستورالعمل مربوط به هر کدام از پرسشنامه ها اطلاعات مورد نیاز استخراج، امتیازگذاری و به مقیاس های قابل اندازه گیری تبدیل گردند. در این پژوهش از ۲ پرسشنامه زیر به منظور جمع آوری اطلاعات استفاده شد: ۱- چک لیست ویژگی های جمعیت شناختی: در این چک لیست مجموعه ای از ویژگی های جمعیت شناختی نظیر جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، قومیت و سابقه ورزشی مورد سؤال قرار گرفت. ۲- پرسشنامه عدالت ورزشی: این پرسشنامه توسط احمدی و همکاران (۱۳۹۱) ساخته شده است و از ۴ خرده مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای و عدالت حق مدار تشکیل گردیده است که دارای ۳۲ گویه می باشد (۴). این پرسشنامه دارای دو طیف وضعیت موجود و وضعیت مطلوب است که هر یک از گزینه های پرسشنامه دارای ۵ گزینه (کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، نظری ندارم=۳، موافق=۴، کاملاً موافق=۵) می باشد. پایایی این ابزار در تحقیق احمدی و همکاران (۱۳۹۱) به ترتیب عدالت توزیعی (۰/۷۱)، عدالت رویه ای (۰/۸۸)، عدالت مراوده ای (۰/۸۶)، عدالت حق مدار (۰/۷۰) و پایایی کل ابزار (۰/۹۲) بدست آمد.

بین المللی را عادلانه تر از مسئولان فدراسیون های با بودجه زیاد دانسته اند (۸). ورزش فوتبال به عنوان اولین ورزش کشور شناخته می شود که به طور مشخص، نقش مهمی بر صنعت ورزش و به طور کلی، نقش مهمی بر جامعه دارد. بدیهی هست که بازیکنان نقش مهمی را در موفقیت و شکست این رشته ورزشی بر عهده دارند که نتیجه نهایی آن به موفقیت یا شکست ورزش کشور ختم می شود. در سازمان های فوتبالی مانند باشگاه ها یا تیم ها نیز گاهی وضعیت بازیکنان و عدالت در سازمان و تلاش در جهت بهبود آن، اهمیت بالایی دارد و می تواند موجبات رشد و تعالی نیروی انسانی، کل سازمان و در نهایت ورزش کشور را فراهم سازد. ادراک بی عدالتی، اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود. بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (۲۶). در مقابل، اجرای عدالت در سازمان ها و تیم های ورزشی بی تردید از بهترین انگیزندها جهت تلاش ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و کارکنان برای تعالی و پیشرفت و رسیدن به حق خویش بر مبنای قابلیت و لیاقت، کاردانی و کوشش آنان است. با توجه به مطالب مطرح شده و اهمیت ادراک ورزشکاران از میزان رعایت عدالت در تیم های ورزش فوتبال و تاثیر آن بر نگرش، انگیزش و عملکرد ورزشکاران، محقق در پی بررسی وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست های حرفه ای می باشد. با توجه به وجود خلا در پیشینه تحقیق، نتایج این مطالعه می تواند در تکمیل مبانی نظریه حوزه مدیریت ورزشی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین مدیران و ذی نفعان باشگاه های فوتبال می توانند از وضعیت موجود مطلع شده و در جهت دستیابی به وضعیت مطلوب گام بردارند. لذا محقق در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست های حرفه ای تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

هدف از انجام تحقیق حاضر تحلیل شکاف (مقایسه وضعیت موجود و مطلوب) عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست های حرفه ای بود. پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از دسته تحقیقات کاربردی بود که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق شامل

مطلوب از آزمون پارامتریک تی همبسته و ناپارامتریک ویلکاکسون با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت پذیرفت. سطح معنی‌داری در تمامی آزمون‌ها ۰/۰۵ = α در نظر گرفته شده است.

یافته‌های تحقیق

بر اساس یافته تحقیق مشاهده می‌شود کمترین سن نمونه‌ها ۲۰ سال و بیشترین آن ۳۸ سال بود. میانگین سن نمونه‌های تحقیق ۲۶/۹۰ سال با انحراف استاندارد ۴/۷۷۹ سال به دست آمد. توزیع فراوانی سن نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد که از ۱۷۷ نفر از نمونه بازیکنان فوتبال، ۴۵/۲ درصد (۸۰) نفر ۲۰ تا ۲۵ سال سن داشتند که بیشترین فراوانی در بین نمونه‌های تحقیق می‌باشد. همچنین کمترین فراوانی مربوط به نمونه‌های با سن ۳۶ تا ۴۰ سال بوده است (۱۱ نفر، ۶/۲ درصد). ۵۵/۹ درصد (۹۹ نفر) از نمونه تحقیق متأهل و ۴۴/۱ درصد (۷۸ نفر) مجرد بودند. مشخص شد که بیشترین تعداد بازیکنان فوتبال شرکت کننده در تحقیق حاضر دارای قومیت فارس (۶۷ نفر، ۳۷/۹ درصد) و ترک (۵۲ نفر، ۲۹/۴ درصد) بودند. نتایج مربوط به میزان تحصیلات نشان داد که بیشترین تعداد نمونه دارای مدرک کاردانی هستند (۸۲ نفر، ۴۶/۳ درصد). همچنین در بین نمونه‌های تحقیق ۵۵ نفر (۳۱/۱ درصد) مدرک کارشناسی، ۱۸ نفر (۱۰/۲ درصد) دیپلم و زیردیپلم، ۱۵ نفر (۸/۵ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۷ نفر (۴ درصد) مدرک دکتری داشتند. توزیع فراوانی مربوط به سابقه ورزشی نشان داد که ۱۶۳ نفر (۹۲/۱ درصد) از ۱۷۷ نفر نمونه تحقیق دارای سابقه ورزشی بیشتر از ۱۰ سال بودند. همچنین ۱۳ نفر (۷/۳ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال و تنها یک نفر بین ۱ تا ۵ سال سابقه ورزشی داشتند.

بررسی نوع توزیع داده‌ها

در این بخش پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش‌فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید.

جدول ۱. پرسشنامه عدالت ورزشی

ابعاد عدالت ورزشی	تعداد گویه	شماره گویه
عدالت توزیعی	۶	۱-۶
عدالت رویه‌ای	۱۳	۷-۱۹
عدالت مراوده‌ای	۷	۲۰-۲۶
عدالت حق‌مدار	۶	۲۷-۳۲
عدالت ورزشی	۳۲	۱-۳۲

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید ذی‌ربط بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. در این تحقیق به‌منظور محاسبه پایایی درونی سوالات پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل است.

جدول ۲. ضرایب پایایی درونی پرسشنامه تحقیق

پرسشنامه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
عدالت توزیعی	۶	۰/۷۸
عدالت رویه‌ای	۱۳	۰/۸۰
عدالت مراوده‌ای	۷	۰/۷۰
عدالت حق‌مدار	۶	۰/۷۲
عدالت ورزشی	۳۲	۰/۷۵

ضریب پایایی درونی (آلفای کرونباخ) در این تحقیق همان‌طور که مشاهده می‌شود برای کل پرسشنامه و هر چهار مولفه آن بالای ۰/۷ بوده که نشان از پایایی قابل قبول پرسشنامه تحقیق مورد استفاده دارد (جدول ۲).

در این تحقیق به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از آمار توصیفی همانند تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها، محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و رسم نمودارها استفاده شد. از جداول و نمودارها به‌منظور خلاصه و طبقه‌بندی کردن ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، میزان تحصیلات و ...) استفاده شد. برای تحلیل داده‌های استنباطی و آزمون فرضیات، جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، تعیین وضعیت متغیرها (فرضیه اول تا چهارم) آزمون تی تک نمونه‌ای و توزیع دوجمله‌ای و مقایسه وضعیت موجود و

جدول ۳. بررسی نوع توزیع داده‌ها (آماره‌های آزمون کلموگروف-اسمیرنوف)

متغیرهای تحقیق	وضعیت	تعداد	مقدار Z	سطح معناداری	نوع توزیع
آماره‌های آزمون کلموگروف-اسمیرنوف					

عدالت توزیعی	موجود	۱۷۷	۰/۲۷۳	۰/۰۰۱	غیرنرمال
	مطلوب	۱۷۷	۰/۲۴۷	۰/۰۰۱	غیرنرمال
عدالت رویه‌ای	موجود	۱۷۷	۰/۳۲۶	۰/۰۰۱	غیرنرمال
	مطلوب	۱۷۷	۰/۲۹۲	۰/۰۰۱	غیرنرمال
عدالت مراوده‌ای	موجود	۱۷۷	۰/۳۸۳	۰/۰۰۱	غیرنرمال
	مطلوب	۱۷۷	۰/۳۱۸	۰/۰۰۱	غیرنرمال
عدالت حق مدار	موجود	۱۷۷	۰/۳۸۳	۰/۰۰۱	غیرنرمال
	مطلوب	۱۷۷	۰/۴۲۶	۰/۰۰۱	غیرنرمال
عدالت ورزشی	موجود	۱۷۷	۰/۲۰۰	۰/۰۰۱	غیرنرمال
	مطلوب	۱۷۷	۰/۲۶۵	۰/۰۰۱	غیرنرمال

یک توزیع غیرنرمال می‌باشد (جدول).

یافته‌های استنباطی

در جدول زیر به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عدالت توزیعی از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای پرداخته شده است.

بر اساس نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف، وقتی توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد که مقدار یا سطح معناداری بیشتر از عدد بحرانی در سطح ۰/۰۵ باشد. با توجه به مقادیر سطح معناداری در مورد عدالت ورزشی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، عدالت حق مدار) مشاهده می‌شود که در این متغیرها مقادیر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این بدان معناست که توزیع مشاهده شده این متغیرها با توزیع مورد انتظار محقق متفاوت بوده، یعنی توزیع متغیرهای فوق

جدول ۴. نتایج آزمون ویلکاکسون (تفاوت وضعیت موجود و مطلوب عدالت توزیعی)

آماره آزمون ویلکاکسون		آمار توصیفی				
سطح معناداری	مقدار Z	میانگین رتبه	میانه	تعداد	گروه	متغیرها
۰/۰۰۱	-۱۱/۶۱۸	۸۹/۰۰	۲/۰۰۰	۱۷۷	وضع موجود	عدالت توزیعی
			۴/۱۶۷	۱۷۷	وضع مطلوب	

معناداری پایین‌تر از میان وضعیت مطلوب عدالت توزیعی (mdn=۴/۱۶۷) می‌باشد.

در جدول زیر به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عدالت رویه‌ای از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای پرداخته شده است.

نتایج آزمون ویلکاکسون در جدول نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت توزیعی ($Z=-۱۱/۶۲۸$, $Sig=۰/۰۰۱$) از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه میانه‌های مشاهده شده و تفاوت میانه‌ها نشان می‌دهد که میانه وضعیت موجود عدالت توزیعی (mdn=۲/۰۰۰) به طور

جدول ۵. نتایج آزمون ویلکاکسون (تفاوت وضعیت موجود و مطلوب عدالت رویه‌ای)

آماره آزمون ویلکاکسون		آمار توصیفی				
سطح معناداری	مقدار Z	میانگین رتبه	میانه	تعداد	گروه	متغیرها
۰/۰۰۱	-۱۱/۶۶۹	۸۹/۰۰	۲/۰۰۰	۱۷۷	وضع موجود	عدالت
			۴/۰۰۰	۱۷۷	وضع مطلوب	رویه‌ای

بر اساس نتایج به دست آمده آزمون ویلکاکسون (جدول ۶) که از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت رویه‌ای ($Z=-11/669$, $Sig=0/001$) تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس مقادیر گزارش شده مشاهده می‌شود که وضعیت موجود عدالت رویه‌ای

بر اساس نتایج به دست آمده آزمون ویلکاکسون (جدول ۶) که از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت رویه‌ای ($Z=-11/669$, $Sig=0/001$) تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس مقادیر گزارش شده مشاهده می‌شود که وضعیت موجود عدالت رویه‌ای

جدول ۶. نتایج آزمون ویلکاکسون (تفاوت وضعیت موجود و مطلوب عدالت مراوده‌ای)

آماره آزمون ویلکاکسون		آمار توصیفی				
سطح معناداری	مقدار Z	میانگین رتبه	میان	تعداد	گروه	متغیرها
۰/۰۰۱	-۱۱/۷۳۶	۸۹/۰۰	۲/۰۰۰	۱۷۷	وضع موجود	عدالت مراوده‌ای
			۴/۰۰۰	۱۷۷	وضع مطلوب	

معناداری کمتر از وضعیت مطلوب عدالت مراوده‌ای ($mdn=4/000$) می‌باشد.

یافته‌های آزمون ویلکاکسون نشان می‌دهد که از بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت مراوده‌ای ($Sig=0/001$, $Z=-11/736$) از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای شرکت کننده در تحقیق حاضر تفاوت معناداری وجود دارد (جدول ۶). با توجه با مقادیر به دست آمده می‌توان گفت که وضعیت موجود عدالت مراوده‌ای ($mdn=2/000$) به‌طور

در جدول زیر به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عدالت حق مدار از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای پرداخته شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون ویلکاکسون (تفاوت وضعیت موجود و مطلوب عدالت حق مدار)

آماره آزمون ویلکاکسون		آمار توصیفی				
سطح معناداری	مقدار Z	میانگین رتبه	میان	تعداد	گروه	متغیرها
۰/۰۰۱	-۱۱/۷۵۹	۸۹/۰۰	۲/۰۰۰	۱۷۷	وضع موجود	عدالت حق مدار
			۴/۰۰۰	۱۷۷	وضع مطلوب	

حق مدار ($mdn=2/000$) به‌طور معناداری کمتر از وضعیت مطلوب عدالت مراوده‌ای ($mdn=4/000$) می‌باشد.

نتایج آزمون ویلکاکسون در جدول بیانگر این موضوع است که از بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت حق مدار از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد ($Z=-11/759$, $Sig=0/001$). با توجه با مقادیر به دست آمده می‌توان گفت که وضعیت موجود عدالت

در جدول زیر به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای پرداخته شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون ویلکاکسون (تفاوت وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی)

آماره آزمون ویلکاکسون		آمار توصیفی				
سطح معناداری	مقدار Z	میانگین رتبه	میان	تعداد	گروه	متغیرها
۰/۰۰۱	-۱۱/۵۶۴	۸۹/۰۰	۱/۹۶۹	۱۷۷	وضع موجود	عدالت ورزشی

شرکت افراد در مسابقات مهیا کنند. از مطالعات همسو احمدی (۱۳۹۰) مطالعه‌ای با عنوان "طراحی و تبیین الگوی ابعاد عدالت در بین تیم‌های ورزشی دانشجویی" انجام داد. یافته‌های تحقیق نشان داد که در بین همه ابعاد عدالت در دو وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معنی داری وجود دارد، و ابعاد عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای، حق مدار و توزیعی به ترتیب بیشترین نقش را در شاخص عدالت دارا می باشند، و تنها در بعد عدالت توزیعی در بین دو دسته ورزش‌های انفرادی و گروهی اختلاف معنی دار وجود دارد (۴). طالب‌پور (۱۳۹۱) مطالعه‌ای با عنوان "مقایسه عدالت توزیعی و تعاملی در ورزش دانشجویی کشور" انجام داد. این مطالعه عدالت توزیعی و تعاملی در ورزش دانشجویی کشور، در سه سطح رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارات تربیت بدنی و کارشناسان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که در زمینه عدالت توزیعی، بین رؤسای انجمن‌ها، مدیران ادارات و کارشناسان ورزشی تفاوت معنی داری وجود دارد، اما در زمینه عدالت تعاملی بین این سه گروه تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که رؤسای انجمن‌ها بیشترین گرایش و مدیران ادارات کم‌ترین گرایش را نسبت به عدالت توزیعی از خود نشان می‌دهند (۲۷). جردن^۱ (۲۰۰۱) در تحقیقی به این نتیجه رسید که عدالت درک شده در میان سرمربیان بسکتبال زن و مرد متفاوت است و مردان سطوح بالاتری از عدالت رویه‌ای و تعاملی را احساس کرده بودند (۱۷). ویستانت^۲ (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) درک شده از رفتار مربی بر تعهد به ادامه ورزش انتخابی، در میان ۴۸۰ نفر از دانش‌آموزان ورزشکار مقطع دبیرستان پرداخته است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ادراک آن‌ها از عدالت با تمایل آن‌ها به ادامه یک ورزش خاص ارتباط معناداری دارد. تجزیه و تحلیل بیشتر داده‌ها نشان داد با در نظر گرفتن فاکتورهایی مثل جنسیت، پایه تحصیلی و نوع ورزش، تفاوت معناداری در عدالت درک شده ایجاد می‌شود، در حالیکه عامل نژاد تفاوت معناداری ایجاد نمی‌کند (۳۰). دامون^۳ و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی عدالت توزیعی در ورزش‌های بین دانشکده‌ای" به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی و رضایتمندی شغلی رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد (۲۲). در تحقیق فهیم‌دوین (۱۳۹۶) و فهیم‌دوین و اسدالهی (۱۳۹۳)

نتایج آزمون ویلکاکسون در

جدول نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی (Sig=۰/۰۰۱، Z=-۱۱/۵۶۴) از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه میان‌های مشاهده شده و تفاوت میان‌ها نشان می‌دهد که میان وضعیت موجود عدالت ورزشی (mdn=۱/۹۶۹) به طور معناداری پایین‌تر از میان وضعیت مطلوب عدالت ورزشی (mdn=۴/۰۶۳) می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر مقایسه وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی از دیدگاه فوتبالیست‌های حرفه‌ای بود. نتایج نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت توزیعی (Sig=۰/۰۰۱، Z=-۱۱/۶۲۸) از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه میان‌های مشاهده شده و تفاوت میان‌ها نشان می‌دهد که میان وضعیت موجود عدالت توزیعی (mdn=۲/۰۰۰) به طور معناداری پایین‌تر از میان وضعیت مطلوب عدالت توزیعی (mdn=۴/۱۶۷) می‌باشد. این یافته مبین آن است که از دیدگاه ورزشکاران فاصله زیادی بین وضعیت موجود و مطلوب است و وضعیت حال را نامناسب می‌دانند. در تبیین این یافته می‌توان ذکر کرد که به اعتقاد ورزشکاران پاداش‌های دریافتی (اعم از نقدی و غیرنقدی)، با توجه به سطح عملکرد و مهارت آنها صورت نمی‌گیرد. این بدان معناست که بین ورزشکار کم تلاش و پرتلاش تفاوت چندانی نیست؛ نتیجه آن چیزی جز احساس بی‌عدالتی نمی‌باشد. عامل دیگر می‌تواند به فرصت‌های برابر ورزشکاران برای شرکت در مسابقات باشد. ممکن است برخی از آنان که توانایی بیشتری دارند، نیمکت‌نشین باشند و برخی با عملکرد ضعیف‌تر و به واسطه ارتباطات، فرصت‌های بیشتری برای شرکت در رویدادها داشته باشند. تمامی موارد یاد شده به احساس بی‌عدالتی ختم می‌شود و به این دلیل است که ورزشکاران بین وضعیت موجود و مطلوب تفاوت زیادی قائل شده‌اند. با توجه به تفاوت معنی دار بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت توزیعی، پیشنهاد می‌شود که توزیع و تخصیص پاداش‌ها بر اساس سطح عملکرد افراد انجام شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران و مربیان باشگاه‌ها، فرصت‌های برابری برای

بیشتر به آن‌ها مشکلی ندارد. زیرشاخص دیگر «پیروزی» است به این معنی که پس از هر پیروزی مزایا و پاداش‌های متناسب با آن پرداخت شود و هر تیمی بعد از کسب موفقیت لیاقت دریافت بیشتر است (۲۰، ۲۱).

بر اساس نتایج به دست آمده از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت رویه‌ای ($Sig=0/001$)، تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس مقادیر گزارش شده مشاهده می‌شود که وضعیت موجود عدالت رویه‌ای ($mdn=2/000$) به‌طور معناداری کمتر از وضعیت مطلوب عدالت رویه‌ای ($mdn=4/000$) است. در این یافته نیز فوتبالیست‌ها وضعیت موجود را نسبت به وضعیت مطلوب مناسب نمی‌دانند. برخی از احساسات مربوط به ناعدالتی مربوط به پاداش‌هایی می‌شود که ورزشکار توقع دارد پس از هر پیروزی دریافت کنند. آنها انتظار دارند که در صورت حضور در رقابت‌ها، با رویکردی عقلایی و با ثبات، جوایزی درخور عملکرد خود بگیرند. همانطور که بارها شنیده‌ایم بسیاری از ورزشکاران، مربیان و مدیران به واسطه این دست از بی‌عدالتی‌ها از سمت خود کناره‌گیری کرده‌اند. چراکه انتظارات آنها برآورده نشده است. علاوه بر این ورزشکاران انتظار دارند که رویه‌های اعطای پاداش، در فواصل زمانی مختلف مورد بازنگری قرار گیرند و مطابق با شرایط موجود، پاداش‌هایی دریافت کنند. با توجه به تفاوت معنی‌دار بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت رویه‌ای، پیشنهاد می‌شود که پس از هر پیروزی، مزایا و پاداش‌های متناسب با آن پرداخت می‌شود. پیشنهاد می‌شود که با عقد قراردادهای میان‌مدت و بلندمدت، امنیت شغلی بازیکنان تامین شود. از جمله مطالعات پیشین می‌توان به تحقیق احمدی (۱۳۹۰) اشاره کرد. او مطالعه‌ای با عنوان "طراحی و تبیین الگوی ابعاد عدالت در بین تیم‌های ورزشی دانشجویی" انجام داد. یافته‌های تحقیق نشان داد که در بین همه ابعاد عدالت در دو وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معنی‌داری وجود دارد، و ابعاد عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای، حق‌مدار و توزیعی به ترتیب بیشترین نقش را در شاخص عدالت دارا می‌باشند، و تنها در بعد عدالت توزیعی در بین دو دسته ورزش‌های انفرادی و گروهی اختلاف معنی‌دار وجود دارد (۴). در تحقیق فهیم‌دوین (۱۳۹۶) و فهیم‌دوین و اسدالهی (۱۳۹۳) گزارش شده است که میزان

گزارش شده است که میزان عدالت توزیعی از دیدگاه دانشجویان در وضعیت نامناسبی است (۱۰، ۱۱). یافته‌های شوهانی و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن بود که از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، وضعیت عدالت توزیعی در وضعیت متوسط قرار دارند (۲۶). عدالت توزیعی به معنی توزیع منابع به طور مساوی بین همه ورزشکاران نیست در واقع شاخص‌های عمده عدالت توزیعی شامل «یکسانی»، «برابری» و «نیاز» می‌باشد (۲۸). شاخص یکسانی بیان می‌کند که توزیع پیامدها و پاداش‌ها بین افراد در یک سازمان به نسبت مشارکت افراد در سازمان و یا تلاش آنها می‌باشد، که خود این شاخص به سه زیر شاخص، «تلاش» به این معنی که تلاش افراد در تیم به عنوان یک عامل موثر در پرداخت پیامدها و پاداش‌ها است. زیر شاخص «توانایی» به این معنی که افرادی که توانایی نسبی بیشتری دارند دریافت بیشتری از پیامدها و پاداش‌ها دارند (۴). زیر شاخص «عملکرد» به این معنی که عملکرد خالص افراد به عنوان یک عامل موثر در توزیع پیامدها است. زیر شاخص «تناسب» به این معنی که بین آورده‌های افراد با دریافت حقوق و مزایا تناسب منصفانه‌ای برقرار است. زیر شاخص «تولید درآمد» به این معنی که تیم‌های با افرادی که تولید درآمد می‌کنند از پیامد و پاداش بیشتری بهره‌مند می‌شوند (۲۰، ۲۳). زیر شاخص «تماشاچی» به این معنی که تیم‌ها با ورزشکارانی که طرفدار بیشتری دارند از پیامدها و پاداش بیشتری برخوردار خواهند بود (۲۰، ۲۱). شاخص «یکسانی یا قسط» دارای شاخص‌های «روش اجرا» به معنی که تمام افراد درگیر مقدار مشابهی از منابع را دریافت می‌کنند. زیر شاخص دیگر آن «نتایج» است که به معنی که توزیع پیامدها بر اساس نتایج بدست آمده باشد و شاخص دیگر «فرصت‌ها» می‌باشد، به این معنی که فرصت مناسب به بازیکنان برای شرکت در مسابقه داده شود و جنسیت عاملی برای تبعیض نباشد (۲۰، ۲۱). شاخص «نیاز» به این معنی که منابع برحسب نیاز ورزشکاران با تیم‌ها توزیع شود که دارای زیرشاخص‌های موفقیت به این معنی که تیم‌های که احتمال موفقیت بالاتری دارند از منابع بیشتری بهره‌مند شوند. زیر شاخص «بقا» به این معنی که ورزشکاران با تیم‌ها برای سقوط نکردن به دسته پایین‌تر از پاداش بیشتری برخوردار شوند. امکان سقوط به دسته پایین‌تر از آن تیم گرفته خواهد شد لذا پرداخت

اتخاذ تصمیم به جنبه های اخلاقی نیز توجه می شود، و زیر شاخه «تعصب» به این معنی که روش ها و رویه های اعطای پاداش بدون تعصب در مورد همه اجرا می شود، و زیر شاخه ارزیابی به این معنی که روش ها و رویه ها در فواصل زمانی مورد ارزیابی بگیرند، و زیر شاخه «علل» به معنی بیان دلایل اتخاذ تصمیم از سوی سرپرستان و مدیران می باشد، و زیر شاخه تعامل به معنی رویه ها و روش های پوشش تصویری ورزشی در مورد همه رشته های ورزش اجرا می شود. اگر چه بین عدالت رویه ای و توزیعی ارتباط وجود دارد و در این زمینه تحقیقات متعددی انجام شده است (۷).

یافته ها نشان می دهد که از بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت مرادده ای ($\text{Sig}=0/001$, $Z=-11/669$) از نظر فوتبالیست های حرفه ای شرکت کننده در تحقیق حاضر تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه با مقادیر به دست آمده می توان گفت که وضعیت موجود عدالت مرادده ای ($\text{mdn}=2/000$) به طور معناداری کمتر از وضعیت مطلوب عدالت مرادده ای ($\text{mdn}=4/000$) می باشد. در ارتباط با وضعیت عدالت مرادده ای نیز ورزشکاران وضعیت موجود را مناسب نمی دانند و فاصله بسیاری بین آن و وضعیت مطلوب در نظر گرفته اند. این نتیجه می تواند به دلیل ارتباطات نادرست مسئولین با ورزشکاران باشد. به عنوان مثال ممکن است مربی و کارد فنی، احترام ورزشکار را حفظ نکنند و با لحن نادرست با آنها صحبت کنند. ممکن است مربی و سایر مدیران به ورزشکاران با توجه به طبقات اجتماعی و یا قومیت آنها مرادده کنند. با توجه به تفاوت معنی دار بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت مرادده ای، پیشنهاد می شود که مربیان به صورت یکسان و بدون توجه به قومیت ورزشکاران، با آن ها رفتار یکسان داشته باشند. از مطالعات هم-راستا با این تحقیق احمدی (۱۳۹۰) مطالعه ای با عنوان "طراحی و تبیین الگوی ابعاد عدالت در بین تیم های ورزشی دانشجویی" انجام داد. یافته های تحقیق نشان داد که در بین همه ابعاد عدالت در دو وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معنی داری وجود دارد، و ابعاد عدالت رویه ای، مرادده ای، حق مدار و توزیعی به ترتیب بیشترین نقش را در شاخص عدالت دارا می باشند، و تنها در بعد عدالت توزیعی در بین دو دسته ورزش های انفرادی و گروهی اختلاف معنی دار وجود دارد (۴). در تحقیق فهیم دوین (۱۳۹۶) و فهیم دوین و اسدالهی (۱۳۹۳) گزارش شده است که میزان عدالت مرادده ای از دیدگاه دانشجویان در وضعیت متوسطی قرار دارد (۱۰، ۱۱). یافته های شوهانی و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن بود که از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و

عدالت رویه ای از دیدگاه دانشجویان در وضعیت نامناسبی است (۱۰، ۱۱). یافته های شوهانی و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن بود که از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، وضعیت عدالت رویه نامناسب است (۲۶). عدالت رویه ای به معنی عدالت درک شده در زمینه فرایندها و روش هایی است که جهت تصمیم گیری های مرتبط با تخصیص منابع از آن ها استفاده می شود (۲۹). تحقیقات نشان داده اند که ادارات مثبت در مورد تخصیص منابع و عدالت توزیعی می توانند از طریق اعطای حق رای به کارکنان و تصمیماتی که بر آن ها تاثیر دارد افزایش دارند (۱۲). حق رای بیانگر حیطه ای است که در آن کارکنانی که از تصمیم گیری تاثیر می پذیرند، می توانند اطلاعات مربوطه در خصوص تصمیم گیری ارائه کنند. دادن حق رای به کارکنان همانند این قضیه است که از کارکنان درخواست می شود که داده های خود را وارد فرایند تصمیم گیری کنند. جزء دیگر عدالت مربوط به جنبه میان فردی آن است، یعنی چگونه با کارکنان در محل کار برخورد می شود (۴). با توجه به تحقیقات در حوزه روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمان ها نیز از تاکید صرف بر عدالت توزیعی به تاکید به فرایندهایی که این تخصیص را موجب می شوند (عدالت رویه ای) تغییر کرد. عدالت رویه ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش ها استفاده می شود (۲۵). عدالت رویه ای در پی یافتن علل عادلانه با ناعادلانه دانستن رویه ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است (۴). شاخص های عمده عدالت رویه ای شامل «کنترل با صدا» و «فرایند تصمیم گیری» می باشد (۱۲)، که در ذیل به زیر شاخه های کنترل اشاره می شود. اولین زیر شاخه «امنیت» است به این معنی که سرمایه انسانی از امنیت شغلی برخوردار می باشند، همچنین زیر شاخه عقلانی بودن به این معنی که روش ها و رویه های اعطای پاداش و مزایا رویکرد عقلانی دارد، و زیر شاخه «ثابت بودن» به این معنی رویه از ثبات قابل قبولی برخوردار می باشند، زیر شاخه «اصلاح» به معنی داشتن مکانیسم اصلاح برای رویه ها می باشد، و زیر شاخه «بازخورد» به معنی بیان دلایل اتخاذ تصمیم به ورزشکاران می باشد پس از عملکرد آنها می باشد، و زیر شاخه «مستند» به معنی اتخاذ تصمیمات پر مستندات و شواهد واقعی اتخاذ می شود. و شاخه فرایند تصمیم گیری به زیر شاخه «اخلاقی بودن» به این معنی که در

سایرین یکسان می‌داند. تمامی این موارد تعیین کننده میزان عدالت حق مدار هستند که از دیدگاه ورزشکاران بین وضعیت موجود و مطلوب تفاوت زیادی وجود دارد. پیشنهاد می‌شود که اصول اخلاقی مدون در باشگاه وجود داشته باشد که در زمان عقد قرارداد، ورزشکار ملزم به تایید و امضای آن باشد. این اصول می‌تواند مربوط به ارتباطات بین ورزشکاران و ورزشکاران و مربیان باشد. تنها مطالعه همسو تحقیق احمدی (۱۳۹۰) است. او مطالعه‌ای با عنوان "طراحی و تبیین الگوی ابعاد عدالت در بین تیم‌های ورزشی دانشجویی" انجام داد. یافته‌های تحقیق نشان داد که در بین همه ابعاد عدالت در دو وضعیت موجود و مطلوب اختلاف معنی‌داری وجود دارد، و ابعاد عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای، حق مدار و توزیعی به ترتیب بیشترین نقش را در شاخص عدالت دارا می‌باشند، و تنها در بعد عدالت توزیعی در بین دو دسته ورزش‌های انفرادی و گروهی اختلاف معنی دار وجود دارد (۴). عدالت حق مدار و شاخص‌های آن در ورزش برای تعریف عدالت بر اساس عدل، باید تعریفی از عدالت ارائه شود که بر مدار حق ثبات باید، بدین ترتیب روایت عدالت حق مدار شکل می‌گیرد که به مثابه سنگ محک، سایر روایت‌های تعریف‌کننده عدل را ارزیابی می‌کند. حق را جز حضرت حق کسی سزاوار تفسیر نیست و انسان محدود و اسیر اطلاعاتی مقطعی، عاجز از تاویل صحیح آن است اما می‌تواند در مسیری یادگیرنده و تکاملی به حقیقت آن نزدیکتر شود. واژه حق مجموعه متنوعی از معانی مرتبط را در بر می‌گیرد نظیر «سزا»، «تکلیف»، «حقیقت»، «واقعیت»، «تعهد»، «الحق یکی از نام‌های خداست، یادآوری می‌شود که «عدل» نیز یکی از اسماء خداست و در این شان معنایی ثابت و تغییر ناپذیر دارد. به نظر می‌رسد که شاخص‌های عدالت در ورزش را می‌توانیم در سه شاخه شجاعت، انصاف و جامع‌نگری می‌باشد. که شاخه شجاعت خود به زیر شاخه "صراحت" به این معنی که ورزشکار در موقع شکست کوتاهی خود را بپذیرد و آنرا شفاف اعلام کنند. همچنین شاخه انصاف خود به زیر شاخه "انصاف نسبت به خود به این معنی که در موقع شکست توانمندی حریف را انکار نکنیم و از رویکردهای غیراخلاقی استفاده نکنیم، و زیر شاخه "انصاف" نسبت به دیگران به این معنی که از برجسب زدن به دیگران و نادیده گرفتن توانمندی‌هایشان اجتناب کنیم. شاخه جامع‌نگری به زیر شاخه "کنشی" تقسیم می‌شود به این معنی ورزشکاران همیشه تلاش می‌کنند که در صورت موفقیت یا عدم موفقیت به شکل جامعه نگران عمل شود، و زیر شاخه "نگرشی" به این معنی که ارتباطات و تعاملات آنان را از اجرای

جوانان استان ایلام، وضعیت تعاملی در وضعیت متوسط قرار دارند (۲۶). عدالت مراوده‌ای به جنبه میان فردی رفتار فرد تصمیم‌گیرنده اشاره می‌کند. افراد مسئول در برخورد با ورزشکاران به گونه‌ای رفتار عادلانه میان فردی در ارتباط با افراد داشته باشند. عدالت مراوده‌ای روشی برای انتقال عدالت سازمانی به زیر دستان می‌باشد. این نوع عدالت مرتبط با جنبه های فرآیند ارتباطات همانند ادب و احترام و صداقت بین فرستنده و گیرنده است. این نوع عدالت مربوط به واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت است. بنابراین زمانی که ورزشکاری احساس بی‌عدالتی مراوده‌ای می‌کند این ورزشکار به واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان می‌پردازد. عدالت مراوده‌ای به دو زیر شاخه «بین فردی» و «اطلاعاتی» تقسیم می‌شود (۵). گرینبرگ^۱ (۲۰۰۴) در تحقیقات عدالت مراوده‌ای را توسعه داد. گرینبرگ چهار فاکتور برای عدالت مراوده‌ای پیشنهاد کرد که شامل فاکتور عدالت بین فردی و فاکتور اطلاعاتی بود که بازخورد آن‌ها به عوامل دیگر از جمله احترام، حساسیت، ادراک انصاف تقسیم شد (۱۳). شاخه بین فردی به زیر شاخه‌های دیگری همانند «احترام به معنی حفظ احترام و کرامت ورزشکار در همه شرایط می‌باشد، و «قومیت و فرهنگ» به معنی رفتار یکسان با افراد فرهنگ‌های مختلف می‌باشد، و زیر شاخه «ارتقا» به معنی امکان پیشرفت در صورت بهبود می‌باشد، زیر شاخه «صداقت» به معنی رفتار صادقانه با همه می‌باشد، و زیر شاخه «هویت» به معنی حفظ شخصیت و هویت ورزشکاران می‌باشد. شاخه اطلاعاتی به زیر شاخه «حمایت» و «هدایت» تقسیم می‌شود به این معنی که اطلاعات خصوصی بازیکنان تحت هر شرایطی حفظ می‌شود (۴).

نتایج بیانگر این موضوع است که از بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت حق مدار از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد ($Z=-11/759$, $Sig=0/001$). با توجه به مقادیر به دست آمده می‌توان گفت که وضعیت موجود عدالت حق مدار ($mdn=2/000$) به طور معناداری کمتر از وضعیت مطلوب عدالت مراوده‌ای ($mdn=4/000$) می‌باشد. همانطور که مشاهده شد ورزشکاران بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت حق مدار نیز تفاوت زیادی قائل شده‌اند. این یافته به وضعیت خود ورزشکار بر می‌گردد که چه میزان پس از هر پیروزی و یا شکست، توانایی کنترل خود را دارد، چه میزان به قوانین و مقررات احترام می‌گذارند، چه میزان خود را در شکست تیم مقصر می‌داند، چه میزان نقش خود را در زمان پیروزی، با

(۱۳۹۴) اشاره کرد. یافته‌های آنها نشان داد که وضعیت عدالت سازمانی و مولفه‌های آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) در وضعیت نسبتاً خوب قرار دارد. همچنین مشخص شد که بیشترین میانگین مربوط به عدالت رویه‌ای و کم‌ترین میانگین مربوط به عدالت تعاملی می‌باشد (۹).

ورزش فوتبال به عنوان اولین ورزش کشور شناخته می‌شود که به طور مشخص، نقش مهمی بر صنعت ورزش و به طور کلی، نقش مهمی بر جامعه دارد. بدیهی هست که بازیکنان نقش مهمی را در موفقیت و شکست این رشته ورزشی بر عهده دارند که نتیجه نهایی آن به موفقیت یا شکست ورزش کشور ختم می‌شود. در سازمان‌های فوتبالی مانند باشگاه‌ها یا تیم‌ها نیز گاهی وضعیت بازیکنان و عدالت در سازمان و تلاش در جهت بهبود آن، اهمیت بالایی دارد و می‌تواند موجبات رشد و تعالی نیروی انسانی، کل سازمان و در نهایت ورزش کشور را فراهم سازد. ادراک بی‌عدالتی، اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (۲۶). در مقابل، اجرای عدالت در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی بی‌تردید از بهترین انگیزاننده‌ها جهت تلاش ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و کارکنان برای تعالی و پیشرفت و رسیدن به حق خویش بر مبنای قابلیت و لیاقت، کاردانی و کوشش آنان است. همانطور که مطالعات تایید کرده‌اند درک عدالت سازمانی موجب کاهش سکوت سازمانی (۲۶)، موجب حمایت سازمانی (۱۸)، رضایت شغلی (۳۲) و موجب افزایش انگیزه پیشرفت ورزشی (۱۰) و ... می‌شود. جردن^۳ و همکاران (۲۰۰۴) اعتقاد دارند که ایجاد عدالت در محیط‌های ورزشی باعث درک بهتر ورزشکاران از اصناف می‌گردد که در نتیجه بهبود این ادراک، تغییرات مثبتی در نگرش‌ها و رفتارهای بازیکنان (شامل: تعهد، رضایت و یکپارچگی تیمی، تلاش و تمایل به همکاری) بوجود می‌آید که در نهایت منجر به عملکرد فردی و تیمی بهتر بازیکنان خواهد گردید (۲۲). ویشننت^۴ (۲۰۰۵) مطالعه‌ای با هدف تعیین تأثیر سه بعد عدالت سازمانی بر تعهد ورزشکاران دانش آموز دبیرستانی انجام داد. یافته‌ها حاکی از آن است که درک عدالت به طور معنی‌داری بر قصد

قوانین و رعایت حق و حقوق دیگران باز ندارد (۴).

نتایج نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب عدالت ورزشی (Sig=۰/۰۰۱، Z=-۱۱/۵۶۴) از نظر فوتبالیست‌های حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. مقایسه میان‌های مشاهده شده و تفاوت میان‌ها نشان می‌دهد که میان وضعیت موجود عدالت ورزشی (mdn=۱/۹۶۹) به طور معناداری پایین‌تر از میان وضعیت مطلوب عدالت ورزشی (mdn=۴/۰۶۳) می‌باشد. در این راستا برخی از مطالعات با این یافته همسو می‌باشند. به عنوان نمونه پاتریک^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی به مطالعه تأثیر جنسیت و بخش‌های مختلف NCAA بر عدالت درک شده در مورد بعضی مؤلفه‌های تساوی و نیاز پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد عامل جنسیت و عامل فعالیت در بخش‌های مختلف NCAA باعث ایجاد تفاوت‌های معناداری در میزان مطلوبیت هر یک از مؤلفه‌ها شده‌اند. در کل اصل نیاز ناشی از نداشتن منابع و همچنین اصل تساوی نسبت به سایر مؤلفه‌ها مطلوب‌تر ارزیابی شدند (۲۳). ویستانت و جردن^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد تیمی در ورزش آموزشگاهی پرداختند. در نهایت نتایج تحقیق نشان داد دانش‌آموزانی که در تیم‌های برنده بازی می‌کنند نسبت به بازیکنانی که در تیم‌های بازنده بازی می‌کنند رفتار مربی را عادلانه‌تر ادراک می‌کنند (۳۱). عوشار (۱۳۹۴) گزارش کرد که از دیدگاه اکثریت نمونه‌های پژوهش (معادل با ۶۴/۴ درصد)، وضعیت عدالت سازمانی در تیم‌های ورزشی دانشگاه آزاد مشهد کمتر از حد متوسط است. بر اساس نتایج تفاوت معنی‌داری در عدالت سازمانی در بین دانشجویان دختر و پسر وجود دارد. این بدان معناست که دانشجویان پسر درک بیشتری از عدالت سازمانی دارند (۲۲). از تحقیقات ناهمسو با این یافته می‌توان به مطالعه خسروی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) اشاره کرد که تحقیقی با عنوان «ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان» انجام دادند. نتایج آنها نشان داد که وضعیت عدالت سازمانی و سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای در وضعیت مناسب قرار دارند (۱۹). این یافته با تحقیق حاضر همسو نیست. دلیل احتمالی آن تفاوت در جامعه آماری و ابزار سنجش می‌باشد چراکه جامعه آماری آنها مربیان ورزشی بودند و جهت بررسی عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است. از دیگر مطالعات ناهمسو می‌توان به تحقیق فریدونی و همکاران

۲) بازگو کردن سیاست‌ها و روش‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری (۳). رفتار همراه با احترام و توجه با همه اعضای تیم، (۴) ارائه اطلاعات کافی به اعضای تیم، در ادامه محققین اظهار کرده‌اند پیامدهای مثبتی نظیر رضایت، تعهد، تلاش، تمایل به کمک و احساس یکپارچگی تیمی با احساس عدالت در ارتباط هستند (۱۸). پیتر^۱ (۲۰۰۸) نیز اشاره کرده است که احساس عدالت در میان بازیکنان زمانی افزایش می‌یابد که بازیکنان احساس کنند: داور برای قضاوت شایستگی کافی دارد، در زمانی که تحت فشار است تصمیمات او قابل اطمینان است و رفتار داور با بازیکنان محرمانه است (۲۴). بینز^۲ (۲۰۰۸) نشان داد ادراک سطح بالایی از عدالت سازمانی در انعقاد قرارداد، نتیجه اش افزایش سطح عملکرد است. سطح متوسط عدالت تأثیری در عملکرد ندارد و ادراک سطح پایینی از عدالت در انعقاد قرارداد موجب افت ناگهانی و معناداری در عملکرد می‌شود. یافته‌ها تأکید می‌کنند در صورتی که حقوق یا پاداش تخصیص یافته مطلوب باشد می‌تواند تا حدودی تأثیر منفی ناشی از فقدان عدالت رویه‌ای و تعاملی را جبران کن (۶). در تحقیق گروچالا^۳ (۲۰۰۹) اشاره شده است که تنبیهات ثابت و مشخص، نسبت به تنبیهات نامشخص برای تیم‌ها، ورزشکاران و هواداران عادلانه‌تر ارزیابی شده است (۱۴).

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

آن‌ها برای ادامه یک ورزش خاص تأثیر دارد. تجزیه و تحلیل - های بیشتر نشان داد که درک سطح عدالت هنگام در نظر گرفتن سطح نمره دانش آموزان، جنسیت و ورزش مرجع تفاوت معنی‌داری دارد، در حالی که هیچ تفاوتی بر اساس مسابقه ورزشکاران دانشجویی وجود ندارد (۳۰). ادراک بی عدالتی از جانب ورزشکاران آثار مخربی بر روحیه ورزشکاران و تضعیف رفتار شهروندی ورزشی تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنها دارد. بنابراین توجه به مفهوم و اصول عدالت سازمانی رمز بقا و پایداری جریان توسعه و موفقیت تیم‌های ورزشی است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیر تیم‌ها، مربی یا مسئول تیم برای بازیکنان حائز اهمیت است. توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقا و انتصاب در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و مهمتر از آن، شکل‌های احساس عدالت در بین بازیکنان، شناخت چگونگی تأثیر گذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت در هر یک از ابعاد رضایت و انگیزش بازیکنان و بروز رفتار شهروندی سازمانی ورزشی اهمیت دارد (۲۲). جردن و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی چهار معیار ذیل را برای بررسی احساس عدالت سازمانی در روابط میان مربی و بازیکنان یک تیم ورزشی به کار بردند. معیارها عبارتند از: ۱) مطلوبیت نتایج، یعنی نتایج امور با انتظارات بازیکنان مطابقت دارد. ۲) سیاست‌ها و روش‌های تعیین نتایج. ۳) رفتار بین فردی، ورزشکارانی که با آن‌ها به گونه‌ای مثبت رفتار شود کمتر تمایل دارند رفتارهایی علیه تیم انجام دهند. ۴) توجیه تصمیمات، منظور توضیح مربی درباره نتایج و تصمیمات است. با توجه به نتایج تحقیق، جردن و همکارانش چهار استراتژی را برای ایجاد احساس عدالت در اعضای یک تیم ورزشی پیشنهاد کردند که عبارتند از: ۱) به اعضا تیم اجازه دهیم در فرآیند تصمیم‌گیری اظهار نظر کنند.

REFERENCES

1. Asadi, H., Khatibi, A., & Esfahani, N. Study Effective Factors on Viewpoints Of Sport Federation's Managers About Fairness Budget Allocations By Physical Education Organization. *Sport management studies*. 2012;4(13):181-200. [Persian]
2. Abbasi H, Eydi H, Bakhit M, Rezaei G. Explore the relation between organization justice with organizational indifference employees in the departments of Youth and Sports Kermanshah Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015; 2(6):57-64. [Persian]
3. Ahmadi M, Koozechian H, Elahi Sh, Amiri M. Assessing the reliability and validity of the Sports Justice Dimensions Questionnaire. *Sport management studies*. 2012;4(16):131-142. [Persian]

4. Ahmadi M. Designing and explaining the pattern of dimensions of justice among student sports teams. PhD Thesis, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University. 2011. [Persian]
5. Bies RJ. The predicament of injustice: The management of moral outrage. *Research in organizational behavior*. 1987;9(12): 289–319.
6. Binns AR. An examination of the effects of organizational justice on work behavior after negotiation and salary arbitration. Harvard University; 2008.
7. 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 Jun;86(3):425.
8. Dittmore S, Mahony D, Andrew DP, Hums MA. Examining fairness perceptions of financial resource allocations in US Olympic sport. *Journal of Sport Management*. 2009 Jul 1;23(4):429-56.
9. Fereydouni M, Asadi H, Jalali Farahani M. Modeling Relationship between Perceived organizational justice and Job Involvement in the Staff of Sport and Youth Ministry. *Contemporary Studied on Sport Management*. 2016; 5(10):58-95. [Persian]
10. Fahim Duin H. A comparative study of the views of male and female hunters of university championship sports on the observance of justice and its relationship with the motivation of sports development. Conference on Sports Science and Applied Findings, Mazandaran, North University. 2017. [Persian]
11. Fahim Devin H, Asadollahi E. Investigating the Relationship between Perceived Organizational Justice in University Championship Sports Teams and Sports Motivation Motivation. 8th International Conference on Physical Education and Sport Sciences, Institute of Physical Education and Sport Sciences, Tehran. 2014. [Persian]
12. Greenberg J. Using diaries to promote procedural justice in performance appraisals. *Social Justice Research*. 1987 Jun 1;1(2):219-34.
13. Greenberg J. Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*. 2004.
14. Gruchala LC. Fan Perception of Justice in Team Disciplinary Decisions. 2009.
15. Jafari M, Hosseini Nia SR. Impact of organizational silence on organizational citizenship behavior of employees of North Khorasan province sport and youth departments: moderating role of organizational justice. *Organizational behavior management in sport studies*. 2019; 6(24):71-82. [Persian]
16. Johnson JS. Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent (Doctoral dissertation, Virginia Tech). 2007.
17. Jordan JS. The relationship between organizational justice and job satisfaction: An examination of NCAA basketball coaches (Doctoral dissertation, The Ohio State University). 2001.
18. Jordan JS, Turner BA, Pack SM. The influence of organisational justice on perceived organisational support in a university recreational sports setting. *International Journal of Sport Management and Marketing*. 2009 Jan 1;6(1):106-23.
19. Khosravizadeh E, Kamankesh A, Moghadasi H, Zohrevandian K. The relationship between Organizational Justice and Job Engagement with Organizational Performance

- of coaches (case study: Arak Sports boards). *Organizational behavior management in sport studies*. 2019;6(21):55-63. [Persian]
20. Mahony DF, Hums MA, Riemer HA. Distributive justice in intercollegiate athletics: Perceptions of athletic directors and athletic board chairs. *Journal of Sport Management*. 2002 Oct 1;16(4):331-56.
 21. Mahony DF, Riemer HA, Breeding JL, Hums MA. Organizational justice in sport organizations: Perceptions of college athletes and other college students. *Journal of Sport Management*. 2006 Apr 1;20(2):159-88.
 22. Oushar S. Investigating the Relationship between Perceived Organizational Justice and Sports Citizenship Behavior in Athletic Students of Islamic Azad University of Mashhad. Master Thesis, Faculty of Literature and Humanities, Imam Reza International University. 2015. [Persian]
 23. Patrick IS, Mahony DF, Petrosko JM. Distributive justice in intercollegiate athletics: An examination of equality, revenue production, and need. *Journal of Sport Management*. 2008 Mar 1;22(2):165-83.
 24. Peter S. Fair call-Player perceptions of justice in football referee communication. In Australian and New Zealand Communication Association Conference 2008 (pp. 1-27). ANZCA/LaTrobe University.
 25. Robbins TL, Summers TP, Miller JL, Hendrix WH. Short Research Note: Using the group-value model to explain the role of noninstrumental justice in distinguishing the effects of distributive and procedural justice. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2000 Dec;73(4):511-8.
 26. Shohani MH, Mohebbinejad M, Yektayar M. The Role of Perception of Organizational Justice in the Organizational Silence of Employees of Sports Organizations, Third National Conference on Management Research and Humanities in Iran, Tehran, Modbar Management Research Institute. 2017. [Persian]
 27. Talebpour M. The Study of distributive and interactive justice in Iranian universities athletic departments. *Contemporary Studied on Sport Management*. 2013; 2(4):13-21. [Persian]
 28. Törnblom KY. The social psychology of distributive justice. 1992.
 29. Thibaut J, Walker L. A theory of procedure. *Calif. L. Rev.*. 1978;66:541.
 30. Whisenant W. Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Sport, Education and Society*. 2005 Nov 1;10(3):343-57.
 31. Whisenant W, Jordan JS. Fairness and enjoyment in school sponsored youth sports. *International review for the sociology of sport*. 2008 Mar;43(1):91-100.
 32. Whisenant W, Smucker M. Organizational justice and job satisfaction in coaching. *Public Organization Review*. 2009 Jun 1;9(2):157-67.
 33. Yilmaz K. The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. 2008