

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۳
دوره ۶، شماره ۴، ص: ۶۸۳ - ۶۹۶
تاریخ دریافت: ۹۲ / ۰۲ / ۰۸
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۳ / ۰۱

نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی

امیر قنبرپور نصرتی^{۱*}، محمد خبیری^۲، حسین پورسلطانی زرنندی^۳، نجف آقایی^۴

۱. استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران؛ ۲. دانشیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران؛ ۳. استادیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور، البرز، ایران؛ ۴. استادیار، مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش رضایت شغلی در ارتباط بین عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود. بدین منظور از پرسشنامه‌های رضایت شغلی وود (۱۹۸۶)، عدالت سازمانی کیم و لونگ (۲۰۰۷) و تمایل به ترک شغل کامان (۱۹۷۹) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان فدراسیون‌ها بود که ۲۱۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. روایی سازه ابزار تحقیق به روش تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل 8.8 تأیید شد. همچنین پایایی ابزار تحقیق به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۷ و ۰/۸۶ به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار Visual PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، معنادار ($t=21/189$ ، $\beta=0/775$)، و بر تمایل به ترک شغل غیرمعنادار است ($t=-0/211$ ، $\beta=-0/016$). همچنین نتایج حاکی از اثر منفی و معنادار رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل بود ($t=-4/75$ ، $\beta=-0/520$). دیگر یافته تحقیق این بود که اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی ($\beta=-0/403$)، بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم آن است ($\beta=-0/016$)، ($t \text{ value} \leq 1/96 \leq -1/96$). پیشنهاد می‌شود فدراسیون‌های ورزشی به‌منظور کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان خود، زمینه ارتقای سطح عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خود را فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی

ترک شغل، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فدراسیون‌های ورزشی، معادلات ساختاری.

مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب برای توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً به آنها وابسته است. امروزه زندگی بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست (۴). مفهوم عدالت برای درک دامنه وسیعی از رفتارهای انسان در محیط سازمانی موضوعی محوری است (۱۵). سطح عملکرد هر کارمند تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد، اما عدالت سازمانی^۱ یکی از عوامل مهم در عملکرد مؤثر کارکنان است (۱۶). عدالت سازمانی نگرش فرد نسبت به عدالت در محیط سازمان را توصیف می‌کند. ادبیات مربوط به عدالت سازمانی پیشنهاد می‌کند که ادراک کارکنان از عدالت در رویه‌ها و بروندهای سازمانی و تبدلات بین‌فردی، ممکن است بر نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با کار آنها و اینکه آنها چگونه در برابر عملکرد فعالیت‌های سازمانی واکنش نشان می‌دهند، تأثیر بگذارد (۱۷).

در اوایل دهه ۱۹۹۰ نوع جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی^۲، رویه‌ای^۳ و تعاملی^۴ در سازمان‌ها بود (۴). عدالت توزیعی در مفهوم سازمانی، به ادراک افراد در یک سازمان، درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص اشاره دارد. عدالت رویه‌ای توسط تایبات و واکر^۵ (۱۹۷۵) توسعه یافت. برخلاف عدالت توزیعی که در آن افراد در خصوص ادراک درک‌شده از نتایج مرتبط با شغل تصمیم می‌گیرند، عدالت رویه‌ای با فرایندهای درون‌سازمانی مرتبط است (۲۰). بیز و موآگ^۶ (۱۹۸۶)، بیان کردند که استفاده از دو فاکتور عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در مطالعات سازمانی کافی نیست و نوع سومی از عدالت را به نام عدالت تعاملی معرفی کردند (۱۳). این نوع عدالت، شامل عدالت نتایج یا رویه‌ها نمی‌شود، بلکه حالتی است که یک

-
1. Organizational Justice
 2. Distributive Justice
 3. Procedural Justice
 4. Interactional Justice
 5. Taybat & Wacker
 6. Bies & Moag

کارمند احساس می‌کند در طول تعامل با سرپرستان یا دیگران در فرایند تصمیم‌گیری سازمان، عادلانه با او رفتار می‌شود (۲۰). مطالعات نشان داده است که ادراک کارکنان از عدالت توزیعی و رویه‌ای احتمال تمایل به ماندن، رضایت شغلی، ارزیابی از سرپرست و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۴، ۲۵). گرینبرگ^۱ (۱۹۸۷)، بیان کرد که درک بی‌عدالتی در عدالت توزیعی سبب می‌شود افراد بی‌عدالتی را احساس کنند و در نتیجه برای سازمان بهره‌وری کمتری داشته باشند، رضایت آنها کمتر شود و در نهایت تمایل به ترک شغل^۲ پدیدار شود (۱۷). از مقوله‌های فردی که از عوامل سازمانی چون فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، عدالت سازمانی و دیگر متغیرهای سازمانی تأثیر می‌پذیرند، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل افراد سازمان است. براساس نتایج تحقیقات متعدد در کشورهای مختلف، این متغیرها در شرایط متفاوت فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی حاکم بر سازمان‌ها، بر عملکرد افراد و به تبع آن عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارند. مطالعات نشان می‌دهد که حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این‌رو یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است (۹). مولینز^۳ (۱۹۹۹) بیان کرد که رضایت شغلی مفهوم پیچیده‌ای است و سطح رضایت شغلی تحت تأثیر دامنه وسیعی از متغیرهای فردی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی قرار می‌گیرد (۲۱). از متغیرهایی که تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارد، تمایل به ترک شغل است. امروزه یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها، ترک خدمت کارکنان به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان، کناره‌گیری از کار را پرهزینه و مشکل‌آفرین و بیشتر با عواقب تهدیدکننده کارایی سازمان همراه می‌دانند. بدین سبب موضوع ترک خدمت، توجه خاص پژوهشگران و مدیران را به خود معطوف داشته است (۱۰).

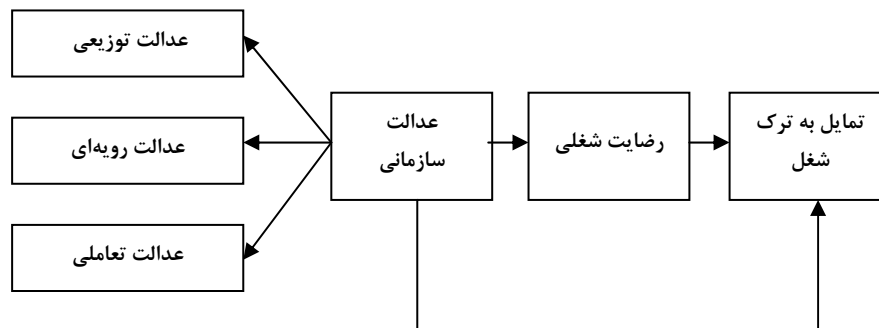
هوم و گریفیس^۴ (۱۹۹۵) بیان کردند که ترک ارادی اعضای یک سازمان، می‌تواند اثربخشی یک سازمان را کاهش دهد (۱۸). ترک شغل بالای کارکنان، پیشرفت در رسیدن به اهداف از قبل تعیین‌شده سازمان را به خطر خواهد انداخت. صرف نظر از هزینه‌های مالی قابل ارزیابی، هزینه‌های غیرمالی مثل

-
1. Greenberg
 2. Turnover Intention
 3. Mullins
 4. Hom & Griffeth

بدنام کردن شهرت یا آوازه سازمان، کاهش وفاداری مشتریان، کاهش اعتماد به نام سازمان و ... ممکن است اثرهای بلندمدتی در آینده داشته باشند (۱۲). بنابراین سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع و آگاهی از میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های صحیح، مدیریت مؤثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به‌کار گیرند و با مدنظر قرار دادن متغیرهای اثرگذار بر ترک شغل کارکنان، از جمله عدالت سازمانی، و رضایت شغلی و ارتقای سطح این متغیرها، زمینه رشد و توسعه سازمان و ارتقای اثربخشی سازمان را فراهم کنند. ایران‌زاده و اسدی (۱۳۸۸) در تحقیق خود دریافته‌اند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. البته سهم خرده‌مقیاس عدالت روبه‌ای در پیش‌بینی رضایت شغلی بیشتر از سایر خرده‌مقیاس‌های عدالت سازمانی بود (۲). گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیق خود نشان دادند که بین رضایت شغلی و هر سه بعد عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین تمایل به ترک خدمت و هر سه بعد عدالت، رابطه منفی و معناداری وجود دارد (۸). نتایج تحقیق رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹) نشان داد که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و بر تمایل به ترک شغل اثری منفی دارد و اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل نیز منفی است. همچنین نتایج نشان داد که تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به‌واسطه رضایت شغلی بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل است (۴). پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۳). نتایج تحقیق زینعلی‌پور و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از اثر معنادار عدالت توزیعی و تعاملی بر رضایت شغلی بود (۲۶). تحقیق صمد^۱ (۲۰۰۶) نشان داد که بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد (۲۴). جوردان^۲ و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی در مجموع ۲۸/۵ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند (۱۹). نتایج تحقیق مک‌ناب^۳ (۲۰۰۹) حاکی از اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی به‌واسطه متغیر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل بود (۲۰). نادری و تانوا^۴ (۲۰۱۰) دریافته‌اند که عدالت توزیعی پیش‌بین

-
1. Samad
 2. Jordan
 3. McNabb
 4. Nadiri & Tanova

قوی‌تری نسبت به عدالت رویه‌ای برای پیش‌بینی متغیرهایی چون رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل و رفتار شهروند سازمانی است (۲۲). تحقیق اولابی^۱ (۲۰۱۲)، نشان داد که عدالت سازمانی اثر معناداری بر تمایل به ترک شغل دارد، درحالی‌که اثر محیط سازمانی بر تمایل به ترک شغل معنادار نبود (۲۳). در خصوص اهمیت و ضرورت عدالت سازمانی می‌توان گفت که وجود عدالت در سازمان، موجب رشد برنامه‌ها، بهبود مستمر عملکرد سازمان و ایجاد نیرویی عظیم در راستای هم‌افزایی، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود. بدیهی است که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان عدالت سازمانی، دستیابی به اهداف سازمان و کسب بازخورد، بهبود مستمر عملکرد و کسب رضایت شغلی میسر نخواهد شد. بنابراین لازمه داشتن کارکنانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالا، توجه به بحث عدالت سازمانی است که این امر خود اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد و ترک شغل کارکنان را به حداقل ممکن می‌رساند. بنابراین توجه به بحث عدالت سازمانی به‌منظور ارتقای رضایت شغلی و کاهش میزان ترک شغل کارکنان سازمان امری ضروری است. سازمان‌های ورزشی از جمله فدراسیون‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها از اصول واحدی در همه بخش‌های مربوطه پیروی می‌کنند، با این تفاوت که عمده اهداف سازمان در بحث ورزش متوجه انسان و ارائه خدمات بهینه به اوست (۷). سازمان‌های ورزشی، نهادهای هدفداری هستند که در طول زمان به شیوه‌های گوناگون در جست‌وجوی رشد و توسعه بوده‌اند (۱). فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان بالاترین مرجع در رشته‌های ورزشی مربوطه، نهاد اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی آن رشته در کشور بوده و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارند و تأثیرگذار و متأثر از این سازمان‌ها هستند. به‌علاوه، این نهادهای غیرانتفاعی نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و سرافرازی کشور دارند و همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند درک و شناخت مسائل درون‌سازمانی در تمام سطوح کاری خود و ارائه راهکارهای علمی و کاربردی در صورت وجود مسئله به‌منظور ارتقای عملکرد کلی سازمان و تحقق اهداف سازمانی خود هستند. از آنجا که متخصصان علوم اجتماعی، عدالت سازمانی را از پایه‌های اساسی و اثربخش فرایندهای سازمانی می‌دانند، پژوهش در این زمینه و اثرگذاری آن بر متغیرهایی نظیر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در فدراسیون‌های ورزشی اهمیت بسزایی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر در حیطه پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی ایران است. براساس آمار امور مجامع فدراسیون‌ها، ۷۰۳ کارشناس در فدراسیون‌های ورزشی مشغول به فعالیت هستند (۵). به‌منظور انتخاب نمونه‌های تحقیق ابتدا فدراسیون‌ها به دسته فدراسیون‌های ورزش‌های پایه، ورزش‌های توپی، ورزش‌های رزمی و سایر، تقسیم‌بندی شدند، سپس فدراسیون‌هایی که دارای ۲۰ کارشناس و بالاتر بودند به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. دینگ^۱ و همکاران (۱۹۹۵)، حداقل نمونه مورد نیاز برای انجام تحقیقات در حیطه مدل‌یابی معادلات ساختاری را بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ مورد، و برخی محققان، حداقل نمونه مورد نیاز را ۲۰۰ مورد دانسته‌اند (۶). با توجه به این نکته ۲۱۰ کارشناس از بین دوازده فدراسیون با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌های با طیف پنج ارزشی لیکرت عدالت سازمانی کیم و لونگ^۲ (۲۰۰۷) در قالب ۹ گویه، رضایت شغلی وود^۳ و همکاران (۱۹۸۶)، با ۱۴ گویه و تمایل به ترک شغل کامان^۴ و همکاران (۱۹۷۹)، با ۳ گویه، استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه‌های رضایت شغلی و عدالت سازمانی با روش تحلیل عاملی تأییدی، و با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.8 تعیین شد. دامنه بار عاملی سؤالات بین ۰/۴۴ و ۰/۸۲ درصد برای ابزار رضایت شغلی، و بین ۰/۶۰ و ۰/۹۵ درصد برای ابزار عدالت سازمانی در نوسان بود. همچنین

- 1 . Ding
2. Kim & Leung
- 3 . Wood
4. Cummann

بررسی شاخص‌های برازش مدل حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از مناسب بودن پرسشنامه‌های رضایت شغلی و عدالت سازمانی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی بود (جدول ۱). روایی پرسشنامه تمایل به ترک شغل توسط رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹) به روش تحلیل عاملی، تأیید، و پایایی آن ۰/۹۱ گزارش شده است (۴).

جدول ۱. شاخص‌های برازندگی ابزار تحقیق

مدل	χ^2/df	CFI	NFI	GFI	RMSEA	P-Value
ابزار رضایت شغلی	۲/۱۶	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۰۷۵	۰/۰۰۰۱
ابزار عدالت سازمانی	۱/۸۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۰۶۵	۰/۰۰۸۲

به‌منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. این ضریب برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۷، پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۴، و پرسشنامه تمایل به ترک شغل ۰/۸۶ به‌دست آمد. برای آزمون مدل مفروض و فرضیه‌های تحقیق، از تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده بدین منظور Visual PLS بود. این نرم‌افزار از روش حداقل مربعات جزئی برای ارائه مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌کند. در تحقیق حاضر، به‌وسیله تحلیل مسیر، تأثیر و میزان ارتباط بین متغیرهای تحقیق به‌طور مستقیم و غیرمستقیم، تعیین شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش حاکی از آن بود که بیشتر آزمودنی‌های تحقیق مرد (۵۴/۳ درصد) و بیشتر آنها متأهل (۶۲/۹) بودند. بیشتر پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه، ۶۸ نفر (۳۲/۴ درصد) در محدوده سنی ۲۵-۲۹ سال و کمترین آنها ۱۹ نفر (۹ درصد) بین دامنه ۲۰-۲۴ سال قرار داشتند. همچنین، ۹۲ نفر (۴۳/۸ درصد) از آزمودنی‌ها، دارای سابقه خدمت ۱-۵ سال و ۶۹/۵ درصد (۴۶ نفر) آنها نیز دارای مدرک لیسانس بودند. توصیف متغیرهای اصلی تحقیق نشان داد که رضایت شغلی کارشناسان و عدالت سازمانی در فدراسیون‌های مورد بررسی در سطح مطلوبی قرار دارد و میزان تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌ها بالاتر از میانگین است. به‌عبارتی کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی تمایل زیادی به ترک شغل خود دارند.

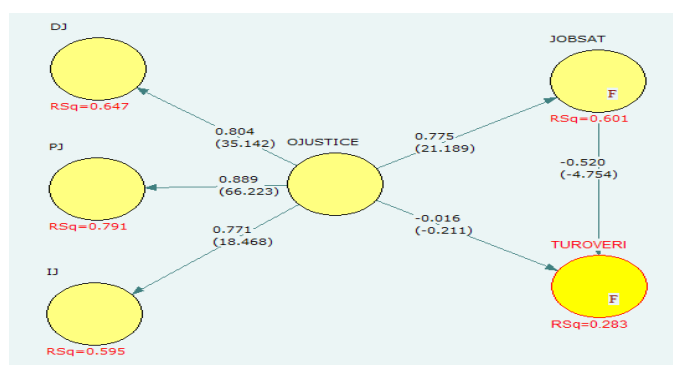
جدول ۲. توصیف متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عدالت سازمانی	۳/۳۲	۰/۸۵۴
رضایت شغلی	۳/۶۶	۰/۶۶۸
تمایل به ترک شغل	۳/۰۰	۱/۲۲
N=۲۱۰		

نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که اثر متغیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، با ارزش $t=۲۱/۱۸۹$ ، $\beta=۰/۷۷۵$ ، معنادار است. به عبارتی بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به نتایج، اثر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل معنادار نبود ($t=-۰/۲۱۱$ ، $\beta=-۰/۱۶$)، دیگر یافته تحقیق این بود که اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغلی منفی و معنادار است ($t=-۴/۷۵$ ، $\beta=-۰/۵۲۰$)، (جدول ۳). با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده، اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل ($\beta=-۰/۴۰۳$)، بیشتر از اثر مستقیم ($\beta=-۰/۱۶$)، آن است.

جدول ۳. تأثیرات متغیرهای تحقیق

آماره t	مقدار خطای استاندارد	برآورد پارامتر	جهت مسیر
۲۱/۱۸۹	۰/۰۳۶	۰/۷۷۵	اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی
-۴/۷۵	۰/۱۰۹	-۰/۵۲۰	اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل
-۰/۲۱۱	۰/۰۷۵	-۰/۰۱۶	اثر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل



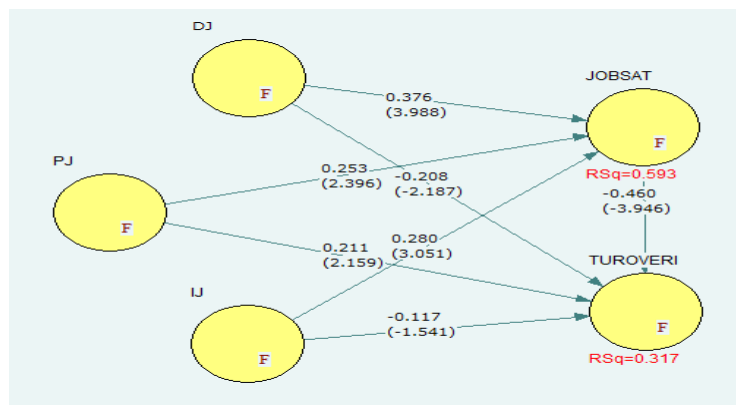
شکل ۲. مدل و ضرایب مسیر متغیرهای تحقیق

اثر مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل، جداگانه نیز بررسی شد (شکل ۳). با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده اثر عدالت توزیعی بر

رضایت شغلی ($\beta=0/376, t=3/988$) و تمایل به ترک شغل ($\beta=-0/208, t=-2/177$) و همچنین اثر عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی ($\beta=0/253, t=2/396$)، و تمایل به ترک شغل ($\beta=0/211, t=2/159$) معنادار بود. همچنین نتایج حاکی از این بود که اثر عدالت تعاملی بر رضایت شغلی ($\beta=0/280, t=3/051$)، معنادار، و بر تمایل به ترک شغل ($\beta=-0/117, t=-1/541$) غیر معنادار بود (جدول ۴).

جدول ۴. تأثیر مستقیم و کلی مؤلفه‌های عدالت سازمانی

جهت مسیر	مقدار خطای استاندارد	برآورد پارامتر	آماره t
اثر عدالت توزیعی بر رضایت شغلی	0/0943	0/376	3/988
اثر عدالت توزیعی بر تمایل به ترک شغل	0/0951	-0/208	-2/177
اثر عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی	0/105	0/253	2/396
اثر عدالت رویه‌ای بر تمایل به ترک شغل	0/0977	0/211	2/159
اثر عدالت تعاملی بر رضایت شغلی	0/0918	0/280	3/051
اثر عدالت تعاملی بر تمایل به ترک شغل	0/0759	-0/117	-1/541



شکل ۳. مدل و ضرایب مسیر اثر مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل

بحث و نتیجه‌گیری

عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان نقش عدالت در سازمان‌ها آشکارتر شده است (۱۱). به همین دلیل این مقوله امروزه یکی از مفاهیمی است که سازمان‌ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه را آغاز کرده‌اند. پژوهش حاضر نیز با هدف

بررسی نقش رضایت شغلی در ارتباط بین عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی انجام گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که متغیر عدالت سازمانی اثر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق جوردان و همکاران (۲۰۰۷)، ایران‌زاده و اسدی (۱۳۸۸)، رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، نادری و تانوا (۲۰۱۰)، و زینعلی‌پور و همکاران (۲۰۱۰)، (۲-۴، ۲۲، ۲۶) همخوانی دارد. با توجه به این یافته تحقیق می‌توان گفت که وجود عدالت در سازمان و رویه‌های سازمانی، سطح رضایت شغلی کارکنان را که در تحقیقات متعدد یکی از متغیرهای مهم و اثرگذار بر عملکرد افراد محسوب می‌شود، افزایش خواهد داد. بنابراین توجه به مفهوم عدالت سازمانی و رویکردهای پیاده‌سازی آن در سازمان‌های ورزشی از جمله فدراسیون‌های ورزشی باید مورد توجه مسئولان و دست‌اندرکاران این نهادها قرار گیرد تا با عنایت به آن زمینه ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان و به دنبال آن دستیابی به اهداف سازمانی میسر شود. همچنین نتایج تحقیق حاکی از این بود که اثر مؤلفه‌های عدالت سازمانی، یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر رضایت شغلی معنادار است. به عبارت دیگر بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان رابطه معناداری وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق جوردان و همکاران (۲۰۰۷)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹)، زینعلی‌پور و همکاران (۲۰۱۰)، (۹، ۸، ۲۶) همخوانی دارد. شایان ذکر است که اثر خرده‌مقیاس عدالت توزیعی بر رضایت شغلی بیشتر از دو خرده‌مقیاس دیگر بود. این نتیجه با یافته تحقیق نادری و تانوا (۲۰۱۰)، همخوان و با نتیجه تحقیق ایران‌زاده و اسدی (۱۳۸۸)، (۲، ۲۲) مغایر است. این عدم همخوانی را شاید بتوان به تفاوت در جوامع مورد بررسی تعمیم داد. به نظر می‌رسد هر نگرش و رفتاری در کارکنان سازمان می‌تواند حول محور مجموعه‌ای از عناصر ارزشی و ادراکی خاص قرار گیرد. با توجه به این مسئله می‌توان گفت که در بسیاری از شرایط، افراد برای تعیین رضایت شغلی خود شاید راحت‌تر باشند به جای رجوع به قواعد کلی انصاف و عدالت، به قواعد جزئی‌تری در سطح توزیع پیامدها (عدالت توزیعی)، رویه‌های تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای)، و نوع روابط مدیران و سرپرستان (عدالت تعاملی)، رجوع کنند. به احتمال زیاد، کلی بودن قواعد انصاف و عدالت، سطح ابهام را برای شکل‌گیری پاسخ‌های عاطفی نظیر رضایت شغلی با دشواری مواجه می‌کند. بنابراین با توجه به توضیحاتی که گذشت، پیشنهاد می‌شود مدیران فدراسیون‌های ورزشی به منظور برقراری عدالت در سازمان‌های خود، مؤلفه‌های عدالت سازمانی را که هر کدام بیانگر ادراک نوعی از عدالت در سازمان توسط کارکنان است، مدنظر قرار

دهند. دیگر یافته‌ی تحقیق این بود که رضایت شغلی اثر منفی و معنادار بر تمایل به ترک شغل کارشناسان دارد. به عبارتی با افزایش سطح رضایت شغلی کارشناسان، میزان تمایل به ترک شغل در آنها کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیق صمد (۲۰۰۶)، رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، (۲۴،۴) همخوانی دارد. با توجه به یافته‌ی تحقیق و مرور پیشینه‌ی تحقیق، وجود چنین ارتباطی منطقی بوده و دور از ذهن نیست. سطح رضایت شغلی کارکنان تحت تأثیر متغیرها و عوامل متعددی از جمله میزان حقوق و مزایا، ادراک از عدالت، فرهنگ سازمان، متناسب بودن شغل با سطح تخصص فرد و دیگر عوامل، قرار می‌گیرد. در این راستا پیشنهاد می‌شود که فدراسیون‌های ورزشی با برنامه‌هایی مانند شرح وظایف شغلی منطبق با تخصص فرد، شفاف کردن وظایف و مسئولیت‌های شغلی، ایجاد سامانه‌ی گردش شغلی، اصلاح و بازنگری سیستم ارزیابی عملکرد و دادن پاداش و مزایا متناسب با سطح عملکرد هر فرد و معیارهای عینی مبتنی بر وظایف شغلی و رعایت عدالت و انصاف در ارزیابی‌ها، زمینه‌ی ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان خود را فراهم کنند؛ تا با عنایت به آن میزان تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی که در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد، کاهش یابد. یافته‌های پژوهش نشان داد که اثر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل، معنادار نیست، که با نتایج تحقیق رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹)، مک‌ناب (۲۰۰۹) و اولابی (۲۰۱۲)، (۲۳،۲۰،۴۸) همخوانی ندارد. نتایج تحقیق حاکی از این بود که اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه‌ی متغیر رضایت شغلی، بیشتر از اثر مستقیم آن است. همچنین از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و رویه‌ای، اثری معنادار بر تمایل به ترک شغل داشتند. این یافته با نتایج تحقیق رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) و مک‌ناب (۲۰۰۹)، (۲۰،۴۸) همخوانی دارد. عدم ارتباط بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل در تحقیق حاضر دور از انتظار است، چراکه بررسی پیشینه‌ی تحقیق حاکی از اثر منفی این متغیر بر تمایل به ترک شغل کارکنان است. این عدم ارتباط را شاید بتوان به تفاوت در ماهیت سازمانی جوامع تحقیقات گذشته و تحقیق حاضر نسبت داد. در مورد این یافته می‌توان گفت چنانچه عدالت سازمانی در یک سازمان رعایت شود و در سطح مطلوبی باشد، رضایت شغلی کارکنان ارتقا و میزان تمایل به ترک شغل کارکنان کاهش می‌یابد. با توجه به اینکه تمایل به ترک شغل و در نهایت ترک شغل برای سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی هزینه‌بر است و ترک ارادی کارکنانی که برای سازمان ارزشمندند، مشکلاتی را برای سازمان به وجود می‌آورد و هزینه‌های کارمندیابی و آموزش و بالندگی را بر سازمان تحمیل می‌کند، باید شیوه‌هایی اتخاذ شود تا

کارکنان به ماندن در سازمان تمایل داشته باشند. همچنین انجام تحقیقات دیگر در راستای شناسایی عواملی که می‌توانند تمایل به ترک شغل کارکنان را کاهش دهند، ثمربخش واقع شود. از طرفی دیگر روابط مورد بررسی در این تحقیق در سطح همبستگی است و تعبیر آن به صورت علی و معلولی منطقی نیست. پیشنهاد کلی حاصل از تحقیق را می‌توان بدین گونه بیان داشت که فدراسیون‌های ورزشی به منظور کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان خود، باید زمینه ارتقای سطح عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنانشان را فراهم کنند. در انتها تیم تحقیق مراتب تقدیر و تشکر خود را از کلیه کسانی که در این پژوهش نقش داشته‌اند اعلام می‌دارد.

منابع و مأخذ

۱. اسدی، حسن. قنبرپور نصرتی، امیر. قربانی، محمدحسین. دوستی، مرتضی. (۱۳۸۸). "رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۱، صص: ۲۳۷-۲۴۷.
۲. ایران‌زاده، سلیمان. اسدی، نازل. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه رفتار مدنی و عدالت سازمانی با خشنودی شغل کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی". نشریه فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۰، صص: ۴۳-۷۵.
۳. پورسلطانی، حسین. میرزائی، فهیمه. زارعیان، حسین. (۱۳۹۰). "ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری". پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱، صص: ۵۹-۷۰.
۴. رحیم‌نیا، فریبرز. هوشیار، وجیهه. (۱۳۸۹). "تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی". نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نهم، شماره ۲۴، صص: ۲۳-۴۲.
۵. عباسی، همایون. (۱۳۹۰). "تعیین الگوی فرهنگ سازمانی فدراسیون‌های ورزشی ایران، بر مبنای مدل چارچوب ارزش‌های رقابتی". رساله دکتری. دانشگاه خوارزمی. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. صص: ۴۹.
۶. قاسمی، وحید. (۱۳۸۸). "مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری"، تهران: نشر جامعه‌شناسان. صص: ۶۴-۶۶.
۷. قنبرپور نصرتی، امیر. ساعتچیان، وحید. پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۱). "ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، انگیزه برای یادگیری و کیفیت خدمات داخلی در فدراسیون‌های منتخب". نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۴، صص: ۹۱-۱۰۷.

۸. گل پرور، محسن. نادى، محمدعلى. (۱۳۸۹). "ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت". فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره سوم، شماره ۹، صص: ۲۰۷-۲۲۸.

۹. مصطفایی، فاطمه. روشن، رسول. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهور تهران بزرگ". فصلنامه دانش انتظامی، سال یازدهم، شماره چهارم، مسلسل ۴۵، صص: ۱۸۳-۲۰۶.

۱۰. هوشمند بهابادی، عباس. سیف، هادی. نیکبخت نصرآبادی، علیرضا. (۱۳۸۳). "بررسی ترک خدمت پرستاران در یک دوره ده ساله". نشریه طب و تزکیه، شماره ۵۵، صص: ۱۰-۲۰.

۱۱. یعقوبی، مریم. سقاییان نژاد اصفهانی، سیکینه. گرجی، حسن ابوالقاسم. نوروزی، محسن. رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). "رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان". فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص: ۲۵-۳۲.

12. Berg, T. R. (1991). "The importance of equity perception and job satisfaction in predicting employee intent to stay at television stations". *Group and Organization Studies*, 16(3), pp: 268-284.
13. Bies, R. J., Moag, J. F. (1986). "Interactional justice: Communication criteria of fairness". In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, M. H. Bazerman (Eds.). *Research on Negotiations in Organizations* Greenwich, CT: JAI Press, 1. pp: 43-55.
14. Cropanzano, R., Randall, M. (1993). "Justice in the workplace: a historical review". In R. Cropanzano (Ed.). *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Erlbaum, Hillsdale, NJ. pp: 3-20.
15. Elamin, A. M., Alomaim, N. (2011). "Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi Arabia work environment?" *International Management Review*, 7(1), pp: 38-49.
16. Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow". *Journal of Management*, 16, pp: 399-432.
17. Greenberg, J., Tyler, R. T. (1987). "Why procedural justice in organizations?" *Social Justice Research*, 1(2). pp: 127-142.
18. Hom, P. W., Griffeth R. W. (1991). "Structural equations modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analyses". *Journal of Applied Psychology*, 76, pp: 350-366.

19. Jordan, G., Turner, B., Fink, G., Pastore, D. (2007). "Organizational justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches". *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 1(3), pp: 321-344.
20. McNabb, N. S. (2009). "The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover". Published Dissertation, University of Oklahoma. p: 73.
21. Mullins, L. (1999). "Management and organizational behavior". 5th ed., Long Acre: London: Financial Times of Pitman Publishing. p:143.
22. Nadiri, H., Tanova, C. (2010). "An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry". *International Journal of Hospitality Management*, 29, pp: 33-41.
23. Owolabi, A. B. (2012). "Effect of organizational justice and organizational environment on turn-over intention of health workers in Ekiti state, Nigeria". *Research in World Economy*, 3(1), pp: 28-34.
24. Samad, S. (2006). "The contribution of demographic variables: Job characteristics and job satisfaction on turnover intentions". *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 2(1), pp: 12-20.
25. Sweeney, P. D., Mc Farlin, D. B. (1997). "Process and outcome: gender differences in the assessment of justice". *Journal of Organizational Behavior*, 18, pp: 83-98.
26. Zainalipour, H., Sheikhi Fini, A., Mirkamali, S. M. (2010). "A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, pp: 1986-1990.