

الگوی ساختاری روابط عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت ورزشکاران و تمایل به ترک باشگاه

محسن گل‌پرو

دانشیار روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

تاریخ دریافت: (۹۳/۰۳/۲۷) تاریخ پذیرش: (۹۴/۰۶/۱۰)

The structural model of perceived organizational justice relationships with athletes' satisfaction and club turnover intention

M. Golparvar

Associate Professor, Psychologist, Islamic Azad University, Esfahan (Khorasgan) Branch, Esfahan.

Received: (2014/Jun/17)

Accepted: (2015/September/01)

Abstract

This research carried out in 1388 with the aim of investigates the relationships model of organizational justice and athletes' satisfaction with club turnover intention. Research method was correlation and statistical population was the 550 of professional athletes from first and second faction in football field, volleyball and basketball courts from throughout of Iran, among them, 264 athletes, were selected using convenience sampling. Research questionnaires consisted of, distributive justice, procedural justice, interactional justice, satisfaction from professional exercise and club turnover intention. Data were analyzed with the use of Pearson's correlation coefficient, structural equation modeling (SEM), and mediation analysis. Findings revealed that, there are direct significant relationships between procedural justice and interactional justice and club turnover intention ($p < 0/01$), but there are no significant relationships between distributive and procedural justice and satisfaction from professional exercise ($p > 0/05$). Also distributive justice has not significant relationships with club turnover intention ($p > 0/05$). The results of mediation analysis showed that, satisfaction from professional exercise is a partial mediator variable in relationship between interactional justice and club turnover intention ($p < 0/05$).

Keywords

organizational justice, satisfaction from professional exercise, club turnover intention.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی الگوی روابط عدالت سازمانی و رضایت ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای با تمایل به ترک باشگاه در سال ۱۳۸۸ به مرحله اجرا درآمد. پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش ورزشکاران حرفه‌ای لیگ‌های دسته اول و دوم در رشته‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال در سرتاسر ایران بودند که از میان آن‌ها ۲۶۴ نفر از طریق نمونه‌گیری سهل‌الوصول انتخاب شدند. پرسشنامه‌های پژوهش حاضر شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، رضایت از ورزش حرفه‌ای و پرسشنامه تمایل به ترک باشگاه بودند و داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، الگوسازی معادله ساختاری (SEM) و تحلیل واسطه‌ای تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با تمایل به ترک باشگاه دارای رابطه مستقیم معنادار هستند ($p < 0/01$). عدالت توزیعی و رویه‌ای با تمایل به ترک باشگاه و عدالت توزیعی با رضایت از ورزش حرفه‌ای دارای رابطه معناداری نبودند ($p > 0/05$). نتایج تحلیل واسطه‌ای نشان داد که رضایت ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای متغیر واسطه‌ای پاره‌ای (مفهوم آن این است که متغیر میانجی نقش کامل نداشته و به صورت نیمه کامل دارای چنین نقشی بوده است) در رابطه عدالت تعاملی با تمایل به ترک باشگاه است ($p < 0/01$).

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، رضایت از ورزش حرفه‌ای، تمایل به ترک باشگاه.

مقدمه

عدالت^۱ در بسیاری از عرصه‌ها، توجه پژوهشی زیادی را به واسطه نقشی که در رفتارها و نگرش‌های مختلف دارد به خود جلب نموده است. با این حال به نظر می‌رسد که در عرصه ورزش حرفه‌ای پیامدهای رفتاری و نگرشی این متغیر تاکنون کمتر مورد توجه قرار گرفته باشد. در بیشتر پژوهش‌های انجام شده در حوزه عدالت در محیط‌های کاری جمعی، عدالت در سه بعد عدالت توزیعی^۲، عدالت رویه‌ای^۳ و عدالت تعاملی^۴ مورد توجه و پژوهش قرار گرفته است (خطیبی و دیگران، ۱۳۹۰: ۹۲؛ مشیری و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۷۸؛ موسوی، ۱۳۹۲: ۵). از لحاظ نظری و پژوهشی عدالت توزیعی، رعایت عدالت در توزیع نتایج و پیامدها، عدالت رویه‌ای، رعایت عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات و عدالت تعاملی، رعایت عدالت در تعاملات و روابط سرپرستان و مدیران با افراد تحت سرپرستی آن‌ها تلقی می‌شود (سلطان حسینی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۴۷؛ ظریفی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۱۶؛ کروپانزانو و فولگر^۵، ۱۹۹۱: ۱۳۵؛ آمبروز و آرناد^۶، ۲۰۰۵: ۶۲). پژوهش‌های چندی تاکنون نشان داده‌اند که عدالت و ابعاد آن بر مبنای نظریه-های مبادله اجتماعی^۷، با ابعاد مختلف رضایت که ماهیت عاطفی و شناختی به خود می‌گیرد (گل‌پرور و دیگران، ۱۳۹۰: ۵۴)، در محیط‌های کار، دارای رابطه مثبت هستند (بخشی و دیگران^۸، ۲۰۰۹: ۱۴۵؛ فات و همکاران^۹، ۲۰۱۰: ۵۶). این رابطه به این صورت قابل تبیین است که تجربه حضور عدالت در بسیاری شرایط دارای بار عاطفی و هیجانی است؛ یعنی در شرایط مساعد، تجربه حضور عدالت از طریق ایجاد حالات عاطفی مثبت، فضای ادراکی و شناختی افراد را برای پردازش اطلاعات تحت تأثیر قرار می‌دهد (جانسون و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۶: ۱۷۶؛ گراهام^{۱۱}، ۲۰۰۹: ۱۴). از این منظر عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی از طریق ایجاد حالات عاطفی مثبت، رضایت از ورزش حرفه‌ای را در ورزشکاران افزایش می‌دهند.

در کنار رابطه ابعاد عدالت با رضایت از ورزش حرفه‌ای، شواهد پژوهشی در دسترس نشان می‌دهد که هر یک از ابعاد عدالت (به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای) نیز با تمایل به ترک خدمت دارای همبستگی هستند (بارن‌هیل و ترنر^{۱۲}، ۲۰۱۳: ۱۷۹؛

کوهن‌چاراش و اسپکتور^{۱۳}، ۲۰۰۱: ۲۷۸). از لحاظ نظری هر یک از اشکال عدالت در شرایط و موقعیتی برای افراد در محیط‌های کار حرفه‌ای-گروهی دارای اهمیت هستند. براساس یافته‌های کیم و لیونگ^{۱۴} (۲۰۰۷) در بین ملل مختلف و بر پایه ارزش‌های مورد تأکید در هر یک از جوامع، هر یک از ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی باعث شکل‌گیری باورهای کلی افراد درباره انصاف می‌شود؛ به این معنی که ارزش‌های مسلط بر روابط و افکار افراد تعیین می‌کند که کدامیک از اشکال عدالت در شکل‌گیری باور کلی نسبت به حضور انصاف در آن جامعه نقش مهمتری را ایفا می‌کند. برای نمونه در بین چینی‌ها و کره‌ای‌ها، عدالت توزیعی دارای بیشترین نقش در شکل‌گیری باور به انصاف کلی^{۱۵} است. در حالی که در بین امریکائیان و ژاپنی‌ها عدالت تعاملی دارای چنین نقشی است (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷: ۸۳). در راستای یافته‌های گزارش شده توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) و با توجه به این که به طور نسبی وضعیت درآمدی ورزشکاران حرفه‌ای در ایران نیز تا اندازه‌ای رضایت‌بخش است (و در مواردی هم بسیار رضایت‌بخش)، به نظر می‌رسد که در بین ورزشکاران حرفه‌ای، نقش عدالت توزیعی در تمایل به ترک باشگاه از دو حوزه عدالت تعاملی و رویه‌ای کم‌رنگ‌تر باشد (دیتمور^{۱۶}، ۲۰۰۷: ۱۴۲؛ کیم و لیونگ، ۲۰۰۷: ۸۳؛ ماهونی و دیگران^{۱۷}، ۲۰۰۶: ۱۶۳-۱۵۹). از آنجایی که ورزشکاران حرفه‌ای هم بر مبنای علایق شخصی و هم تحلیل‌های اقتصادی هزینه-منفعت به سمت ورزش حرفه‌ای آمده‌اند و از آنجایی که سطح معینی از پرداخت‌های مالی به صورت دائم در قالب حقوق و پاداش به‌صورت سالیانه و یا به هر صورت دیگری به ورزشکاران تعلق می‌گیرد، چنین فرض گردید که بین ابعاد عدالت سازمانی نزد ورزشکاران نیز پیوندی درونی وجود دارد. به این معنی که یک ورزشکار حرفه‌ای راضی در فضایی خوشبینانه و مثبت، پاداش و مزایایی که دریافت می‌کند را عادلانه ارزیابی خواهد کرد و این ارزیابی به نوبه خود رعایت عدل و انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری و عدالت تعاملی را در بین آن‌ها بالا خواهد برد.

به‌رحال رابطه ابعاد عدالت با ترک خدمت از چند مسیر قابل طرح است. از منظر اول، حضور عدالت در فضای فعالیتی افراد برای آن‌ها ارزشمندی شخصی و گروهی، همراه با اطمینان به تأمین منافع شخصی را به دنبال می‌آورد (کوهن‌چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۸۷). از طرف دیگر، از

- 1- Justice
- 2- Distributive
- 3- Procedural
- 4- Interactional
- 5- Cropanzano & Folger
- 6- Ambrose & Arnaud
- 7- Social exchange theories
- 8- Bakhshi., et al
- 9- Fatt., et al
- 10- Johnson., et al
- 11- Graham
- 12- Barnhill & Turner

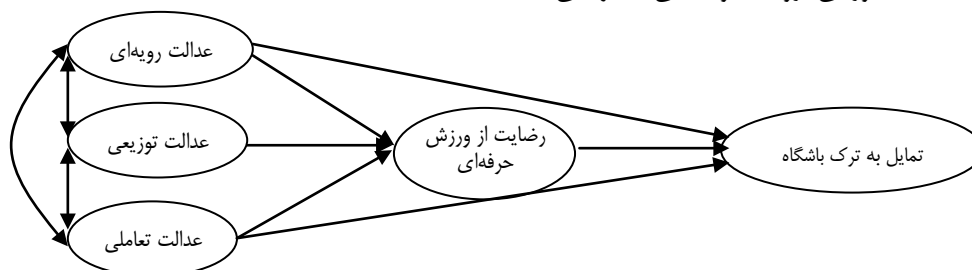
- 13- Cohen-Charash & Spector
- 14- Kim & Leung
- 15- Overall fairness
- 16- Dittmore
- 17- Mahony., et al

هستند که می‌توانند با رضایت از ورزش حرفه‌ای و با تمایل به ترک باشگاه به‌طور مستقیم رابطه برقرار کنند. در عین حال رضایت از ورزش حرفه‌ای به لحاظ بار عاطفی و شناختی مثبتی که دارد می‌تواند اثرات عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را بر تمایل به ترک باشگاه واسطه‌گری (میانجی‌گری) کند. این نقش واسطه‌ای رضایت از ورزش حرفه‌ای از طریق رویکرد رویداد واسطه‌ای^{۲۲} قابل تبیین است. از لحاظ نظری و پژوهشی یک متغیر واسطه‌ای، متغیری است که اثرات متغیر مستقل را به خود جذب و سپس در یک فرایند زنجیره‌ای این اثرات را به متغیر وابسته منتقل می‌کند. با توجه به همین نکته، ایده مطرح شده در پژوهش حاضر این است که پیش از آن که عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی باعث کاهش تمایل به ترک باشگاه شوند، ابتدا زمینه تقویت رضایت از ورزش حرفه‌ای را فراهم می‌سازند و سپس با افزایش سطح رضایت از ورزش حرفه‌ای، سطح تمایل به ترک باشگاه کاهش می‌یابد. بر این اساس در این پژوهش، در الگوی ارائه شده در شکل ۱، بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رضایت از ورزش حرفه‌ای و تمایل به ترک باشگاه روابطی زنجیره‌ای مطرح شده تا از این طریق نقش عدالت باشگاهی^{۲۳} به عنوان شکلی اختصاصی از عدالت سازمانی در رضایت ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای و تمایل آن‌ها به ترک باشگاه روشن‌تر شود و بخشی از خلأ دانش در این حوزه برطرف شود. سؤال اصلی پژوهش حاضر نیز به این شرح بوده که آیا بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با رضایت از ورزش حرفه‌ای و تمایل به ترک باشگاه در قالب یک الگوی سه سطحی رابطه وجود دارد؟

آن جایی که عدالت یک ارزش اخلاقی و انسانی است، حضور اصول و قواعد عدالت، زمینه لازم و کافی را برای رعایت ارزش‌های اخلاقی و انسانی فراهم می‌سازد. در فضایی که افراد احساس نمایند ارزش‌های اخلاقی و انسانی تأمین و تضمین می‌شود، احساس تعلق و دلبستگی‌شان به موقعیت افزایش می‌یابد (دیلی و کرک^{۱۸}، ۱۹۹۲: ۳۰۷-۳۰۵؛ فولگر^{۱۹}، ۱۹۹۸: ۱۸-۱۳ و ۲۰۰۱: ۱۵-۵؛ اسکیتکا^{۲۰}، ۲۰۰۲: ۵۹۰؛ استون‌رومرو و استون^{۲۱}، ۲۰۰۵: ۴۶۰-۴۴۰). نتیجه هر یک از این تبیین‌ها چیزی جز کاهش تمایل به ترک خدمت نخواهد بود. محققان زیادی از جمله دیلی و کرک (۱۹۹۲: ۳۰۵)، کوهن‌چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱: ۳۰۰) و کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۳) بین عدالت (به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای) و ترک خدمات روابط منفی گزارش کرده‌اند.

دسته دیگر شواهد به این واقعیت بازمی‌گردد که اگر کسانی که در یک نهاد یا سازمان مشغول فعالیت‌های حرفه‌ای هستند، از شرایط حرفه‌ای خود ناراضی باشند، به طرق مختلف تلاش به تغییر شرایط خود می‌کنند. یکی از اقداماتی که افراد در شرایط ناراضی آن را دنبال می‌کنند، ترک سازمان یا نهادی است که در آن مشغول به کار هستند. در میان ورزشکاران نیز تمایل به ترک باشگاه می‌تواند در قالب‌ها و سطوح مختلف نظیر اندیشیدن به ترک و تغییر باشگاه فعلی تا پی‌جویی باشگاهی جایگزین برای ادامه فعالیت ورزشی خود را نمایان سازد (کاسکلی و هوی، ۲۰۱۳: ۴۵۱؛ کانینگهام و ساگاس، ۲۰۰۴: ۲۳۶؛ کانینگهام و دیگران، ۲۰۰۵: ۳۶). به هر حال شواهد پژوهشی ارائه شده توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۳) حاکی از آن است که رضایت شعلی در افراد شاغل در سازمان‌ها با تمایل به ترک خدمت آن‌ها دارای رابطه منفی و معنادار است.

در مجموع بر پایه مبانی نظری و پژوهشی مرور شده می‌توان گفت که عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی متغیرهایی



شکل ۱. الگوی نظری پژوهش

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی مبتنی بر الگوسازی معادله ساختاری^{۲۴} (SEM) است. جامعه آماری پژوهش حدود ۵۰۰ تن از ورزشکاران حرفه‌ای مشغول به فعالیت و رقابت ورزشی در باشگاه‌های لیگ دسته اول کشور در سه رشته فوتبال، والیبال و بسکتبال بودند. از این تعداد ۲۶۴ نفر ورزشکار، به شیوه‌ی سهل الوصول^{۲۵} از بین بازیکنان این باشگاه‌ها انتخاب شدند. حجم نمونه ۲۶۴ نفر بر اساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری، برای جامعه آماری ۵۰۰ نفر مکفی است (حسن‌زاده، ۱۳۸۲: ۱۳۳). از طرف دیگر با توجه به این که برای مطالعات الگوسازی معادله ساختاری (SEM) نمونه بین ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر توصیه شده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸: ۶۴)، حجم نمونه ۲۶۴ نفر برای این پژوهش در نظر گرفته شد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه‌های عدالت سازمانی (باشگاهی): برای سنجش عدالت توزیعی (۳ سؤال)، عدالت رویه‌ای (۳ سؤال) و عدالت تعاملی (۳ سؤال) از سه پرسشنامه معرفی شده توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۹۴) که توسط کیم (۲۰۰۴: ۱۳۳-۱) ساخت و اعتباریابی شده، استفاده شد. این سه پرسشنامه بر حسب مقیاس هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده می‌شوند و در این پژوهش در نوشتار کلیه سؤالات از واژه‌ی باشگاه به جای کلمه سازمان استفاده شده است. در حوزه عدالت توزیعی، رعایت عدل و انصاف در توزیع پاداش و دستاوردهای ورزشکار پاسخگو در باشگاه و در حوزه‌ی عدالت رویه‌ای، رعایت اصول همسانی و انصاف در رویه‌های تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات گرفته شده و در عدالت تعاملی، رعایت عدالت در روابط بین مربیان و سرپرستان با ورزشکاران مدنظر است. کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۸-۹۰) روایی سازه^{۲۶}، تمیزی^{۲۷} و همگرایی^{۲۸} این پرسشنامه‌ها را مستند ساخته‌اند؛ به ترتیبی که آلفای کرونباخ آن‌ها را در بین چهار نمونه کراهی، چینی، ژاپنی و آمریکایی بین ۰/۷۳ تا ۰/۹۲ در نوسان گزارش نموده است. در این پژوهش (به دلیل اینکه

روایی سازه این پرسشنامه در میان ورزشکاران لیگ‌های والیبال، فوتبال و بسکتبال مورد بررسی قرار نگرفته بود) روایی سازه این سه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی^{۲۹} و چرخش از نوع واریماکس تأیید و پایایی برحسب آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۶ و ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه رضایت از ورزش حرفه‌ای: برای سنجش رضایت ورزشکاران از سه سؤال طرح شده توسط ادواردز و روث‌بارد^{۳۰} (۱۹۹۹: ۱۲۹-۸۵) که توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۸) ارائه شده، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه نیز هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بود و در نوشتار این سه سؤال نیز به جای واژه‌ی شغل، از واژه‌ی ورزش حرفه‌ای استفاده شده است. کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۸-۹۰) روایی و پایایی^{۳۱} این پرسشنامه را به خوبی مستند ساخته‌اند. با این حال تحلیل عاملی اکتشافی سؤالات این پرسشنامه در این پژوهش همراه با سؤالات پرسشنامه تمایل به ترک باشگاه (به دلیل مقیاس پاسخگویی مشترک) حاکی از تأیید روایی سازه این سه سؤال بود؛ به ترتیبی که پایایی برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه تمایل به ترک باشگاه: برای سنجش تمایل به ترک باشگاه از سه سؤال ارائه شده توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۸)، استفاده شد. این پرسشنامه تمایل کلی به ترک باشگاه را در ورزشکاران اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس پاسخگویی این سه سؤال نیز هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) بود و در نوشتار سؤالات به جای کلمه سازمان از واژه‌ی باشگاه یا تیم استفاده شد. کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۸-۹۰) روایی و پایایی این پرسشنامه را بخوبی مستند ساخته‌اند. با این حال در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی مجدد با چرخش واریماکس، روایی سازه این سه سؤال را تأیید نمود؛ به ترتیبی که آلفای کرونباخ آن ۰/۷ به دست آمد.

کلیه پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی در طول زمان حدود ۵ دقیقه (این زمان کوتاه به این دلیل بوده که در مجموع هر یک از اعضای نمونه به پانزده سؤال

24- Structural Equation Modeling (SEM)

25- Convenience sampling

26- Construct validity

27- Discriminant

28- Convergent

29- Exploratory Factor Analysis (EFA)

30- Edwards & Rothbard

31- Reliability

حرفه‌ای ($r=0/186$) دارای رابطه معنادار ($p<0/01$) است. عدالت رویه‌ای با عدالت تعاملی ($r=0/626$)، با تمایل به ترک باشگاه ($r=-0/337$) و با رضایت از ورزش حرفه‌ای ($r=0/294$) دارای رابطه معنادار ($p<0/01$) می‌باشد. عدالت تعاملی نیز با تمایل به ترک باشگاه ($r=-0/354$) و با رضایت از ورزش حرفه‌ای ($r=0/361$) دارای رابطه معنادار ($p<0/01$) است. بالاخره تمایل به ترک باشگاه نیز با رضایت از ورزش حرفه‌ای ($r=-0/165$) دارای رابطه معنادار ($p<0/01$) است. مسیرهای مطرح در الگوی ارائه شده در شکل ۱- زمانی که از طریق الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت، در هیچ یک از شاخص‌های برازش (در GFI و CFI بالاتر از ۰/۹۵ و در RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۶، همراه با غیر معنادار بودن خی‌دو) از شرایط مطلوبی برخوردار نبود. بررسی شاخص‌های اصلاح و ضرایب مطرح شده در این الگو نشان داد که دو مسیر عدالت توزیعی و رویه‌ای به رضایت از ورزش حرفه‌ای معنادار نیست؛ لذا این دو مسیر حذف شدند. در جدول ۲ نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری بر پایه اصلاحاتی که بر روی الگوی ارائه شده در شکل ۱- انجام گردید، آمده است.

چنانکه در جدول ۲ دیده می‌شود، در الگوی نهایی، عدالت تعاملی به تنهایی ۱۳ درصد از واریانس رضایت از ورزش حرفه‌ای را تبیین نموده است. در مرحله بعدی دو بعد عدالت، یعنی عدالت رویه‌ای و تعاملی به طور مستقیم، همراه با رضایت از ورزش حرفه‌ای (ردیف‌های ۲ تا ۴ جدول ۲) قادر به تبیین ۱۴/۷ درصد از واریانس تمایل به ترک باشگاه بوده‌اند. مسیرهای ارائه شده در جدول ۲ در شکل ۲- ارائه شده است. تحلیل واسطه‌ای براساس مراحل توصیه شده توسط بارون و کنی^{۴۱} ($1986: 1182-1173$) فقط نقش واسطه‌ای پاره‌ای رضایت از ورزش حرفه‌ای را در رابطه عدالت تعاملی با تمایل به ترک باشگاه را تأیید نمود. بالاخره آن‌گونه که در پنج ستون آخر جدول ۲ دیده می‌شود، خی‌دو برای مدل نهایی برابر ۲/۷۳ و سطح معناداری نیز $p>0/05$ است. علاوه بر غیرمعنادار بودن خی‌دو، چهار شاخص دیگر یعنی GFI، NFI، CFI و RMSEA همگی حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی پژوهش هستند.

پاسخ داده‌اند. در محل باشگاه و در هنگام تمرین پاسخ داده شدند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، الگوسازی معادله ساختاری (SEM) و تحلیل واسطه‌ای^{۳۲} مورد تحلیل قرار گرفتند. ضرایب همبستگی و تحلیل واسطه‌ای با استفاده از نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی^{۳۳} (SPSS) نسخه ۱۵ و الگوسازی معادله ساختاری با استفاده از نرم افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری^{۳۴} (AMOS) نسخه ۵ انجام گرفت. لازم به ذکر است که در الگوسازی معادله ساختاری، شاخص‌های برازش^{۳۵}، نظیر شاخص نیکویی برازش^{۳۶} (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^{۳۷} (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی^{۳۸} (CFI) و شاخص برازش افزایشی^{۳۹} (IFI) هرچه به یک نزدیک‌تر باشند مطلوب‌تر است و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^{۴۰} (RMSEA) نیز هرچه از ۰/۰۶ یا ۰/۰۸ کوچک‌تر باشد، الگو از شرایط مطلوب‌تری برخوردار است. تصمیم‌گیری در مورد نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری بر پایه معیارهای مورد اشاره در بالا انجام شده است.

یافته‌ها و نتایج پژوهش

از کل گروه نمونه، ۱۷۵ نفر مرد (معادل ۶۴ درصد) و ۸۹ نفر زن (معادل ۳۳ درصد) بودند. همچنین از ۲۶۴ نفر، ۱۹۰ نفر مجرد (معادل ۷۱/۹ درصد) و ۷۴ نفر (معادل ۲۸/۱ درصد) متأهل بودند. اکثریت اعضای نمونه را افراد دارای تحصیلات تا فوق‌دیپلم (۱۸۲ نفر، معادل ۶۸/۹ درصد) تشکیل دادند. میانگین سنی ورزشکاران نمونه برابر با ۲۴/۴۵ سال (با انحراف معیار ۵/۸۱) و میانگین سابقه ورزشی آن‌ها نیز برابر با ۹/۶۵ سال (با انحراف معیار ۴/۶۰) بود. در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، عدالت توزیعی با عدالت رویه‌ای ($r=0/622$)، با عدالت تعاملی ($r=0/466$)، با تمایل به ترک باشگاه ($r=-0/222$) و با رضایت از ورزش

-
- 32- Mediation analysis
 33- Statistical Package for Social Science (SPSS)
 34- Analysis of Moment Structures (AMOS)
 35- Fit indices
 36- Goodness of Fit Index (GFI)
 37- Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
 38- Comparative Fit Index (CFI)
 39- Incremental Fit Index (IFI)
 40- Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA)

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

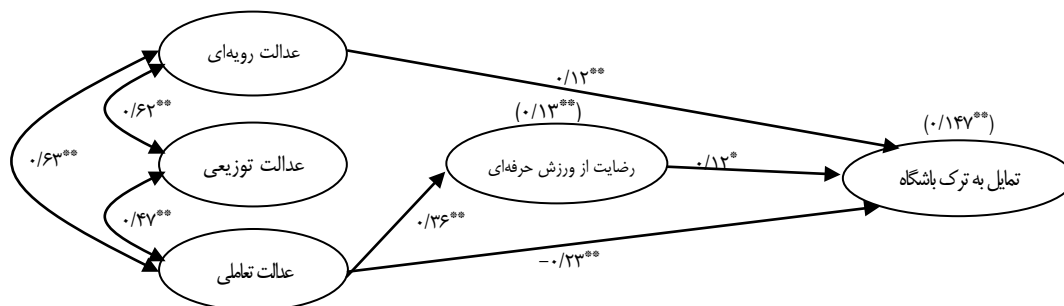
ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	تمایل به ترک باشگاه
۱	عدالت توزیعی	۱۲/۱۲	۴/۷۵	-			
۲	عدالت رویه‌ای	۱۳/۰۷	۳/۸۳	۰/۶۲**	-		
۳	عدالت تعاملی	۱۴/۷۸	۴/۰۱	۰/۴۷**	۰/۶۳**	-	
۴	تمایل به ترک باشگاه	۱۰/۶۲	۴/۷۹	-۰/۲۷**	-۰/۳۳**	-۰/۳۵**	-
۵	رضایت از ورزش حرفه‌ای	۱۵/۲۹	۳/۵۷	۰/۱۹**	۰/۲۹**	۰/۳۶**	-۰/۱۶**

** $p < 0.01$

جدول ۲. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی اصلاح شده

شماره	مسیرهای نهایی	B	β	R^2	χ^2	GFI	NFI	CFI	RMSEA
۱	عدالت تعاملی → رضایت از ورزش حرفه‌ای	۰/۳۲**	۰/۳۶**	۰/۱۳	۲/۷۳	۰/۹۹	۰/۹۹	۱	۰/۰۰۰
۲	عدالت رویه‌ای → تمایل به ترک باشگاه	-۰/۲۴**	-۰/۱۹**	۰/۱۴۷					
۳	عدالت تعاملی → تمایل به ترک باشگاه	-۰/۲۸**	-۰/۲۳**						
۴	رضایت از ورزش حرفه‌ای → تمایل به ترک باشگاه	۰/۱۱*	۰/۱۲*						

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$



شکل ۲. الگوی نهایی اصلاح شده برای رابطه بین متغیرهای پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول پژوهش در الگوسازی معادله ساختاری به این ترتیب مورد تأیید قرار گرفت که فقط عدالت تعاملی با رضایت ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای دارای رابطه است (جدول و شکل ۲). این نتیجه تا اندازه‌ای با یافته‌های گزارش شده توسط کوهن‌چاراش و اسپکتور (۲۰۰۱: ۳۲۱-۲۷۸)، بخشی و همکاران (۲۰۰۹: ۱۴۵) و فات و همکاران (۲۰۱۰: ۵۶) همسویی نشان می‌دهد. این یافته حاکی از آن است که برای رضایت ورزشکاران بیش از رویه‌ها و توزیع عادلانه دستاوردها و پاداش‌ها، تعامل عادلانه مریبان و سرپرستان تیم‌ها با آن‌ها دارای اهمیت است. این اهمیت از چند بعد قابل تبیین است. در درجه اول آن‌گونه که کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۹۰-۸۶) گزارش نموده‌اند، وقتی سطح درآمد و پاداش در میان یک

جامعه بالا باشد، عدالت توزیعی نقش خود را در تأمین داورى‌ها و رضایت افراد آن جامعه از دست می‌دهد. به نظر می‌رسد این پدیده، یعنی افزایش سطح درآمد ناخالص ملی، اگر در سطح کلان صحت داشته باشد، در مقیاسی کوچکتر نیز می‌توان گفت که با افزایش درآمد در سطح فردی نیز نقش عدالت توزیعی بر شکل‌گیری داورى‌ها و رضایت افراد کم‌رنگ می‌شود. مطابق آنچه که در شکل ۲- نمایش داده شد، این اتفاق در ورزشکاران حرفه‌ای نیز به وقوع پیوسته است؛ بنابراین به نظر می‌رسد که ورزشکاران حرفه‌ای شرکت‌کننده در این پژوهش دغدغه جدی در حوزه توزیع عادلانه پاداش و درآمد نداشته‌اند؛ لذا این بعد از عدالت تأثیری بر رضایت آن‌ها از ورزش حرفه‌ای نداشته است. از طرف دیگر اغلب بین عدالت توزیعی و رویه‌ای به دلیل این‌که عدالت رویه‌ای نیز بر رویه‌های عادلانه و

بلاخره فرضیه دوم پژوهش به این ترتیب مورد تأیید قرار گرفت که رضایت از ورزش حرفه‌ای متغیر واسطه‌ای پاره‌ای در رابطه بین عدالت تعاملی با تمایل به ترک باشگاه است. این یافته تا اندازه‌ای با رویکرد رویداد واسطه‌ای همسویی دارد. این یافته را می‌توان چنین تفسیر نمود که اثرات عدالت تعاملی بر تمایل به ترک باشگاه تا اندازه‌ای (به صورت پاره‌ای) از طریق رضایت از ورزش حرفه‌ای به صورت غیرمستقیم اعمال می‌شود. وقوع این اثر واسطه‌ای به این دلیل است که تجربه حضور عدالت تعاملی برای ورزشکاران پیش از آن که به تمایل رفتاری خاصی منجر شود، ابتدا ساز و کارهای عاطفی و هیجانی را فعال می‌سازد و سپس بستر را برای وقوع پیامد رفتاری خاص فراهم می‌سازد. اما برای این که رضایت از ورزش حرفه‌ای واسطه اثرات عدالت توزیعی و رویه‌ای نبود، نیز می‌توان چند تبیین احتمالی را مطرح کرد. تبیین اول اینکه، رضایت از ورزش حرفه‌ای ماهیتی کلی دارد، در حالی که عدالت توزیعی و رویه‌ای ماهیت هدفمند و مشخص دارند (بر رویه‌ها و توزیع عادلانه درآمد و پاداش متمرکز هستند). این مسئله نوعی ناهمخوانی محتوایی بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با رضایت از ورزش حرفه‌ای را فراهم می‌آورد و از این طریق باعث می‌شود تا رضایت از ورزش حرفه‌ای نتواند نقش واسطه‌ای را بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با تمایل به ترک باشگاه بازی کند. به احتمال زیاد اگر رضایت از ورزش حرفه‌ای به رضایت از نتایج و دستاوردها و رضایت از باشگاه تبدیل شود، این ابعاد رضایت می‌توانند واسطه اثرات عدالت توزیعی و رویه‌ای (به ویژه رویه‌ای) با تمایل به ترک باشگاه شوند.

در تبیین دوم می‌توان گفت که پژوهشگرانی چون دیلی و کرک (۱۹۹۲: ۳۰۶)، این ایده را که ابعاد عدالت سازمانی زمینه‌ساز و پیشاینده رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت هستند، مطرح نموده‌اند. با این حال به نظر می‌رسد که توجه به دیدگاهی که در آن متغیرهای نگرشی و ادراکی (به ترتیب نظیر رضایت و ابعاد عدالت) ممکن است در محیط‌های گروهی جای‌گشت‌پذیر^{۴۲} باشند، نیز می‌تواند در مواردی منطقی باشد. به این مفهوم که ممکن است در محیط‌های کاری و سازمانی ابعاد عدالت متغیر پیش‌بین یا مستقل باشند ولی در محیط‌های ورزشی و به ویژه در محیط‌های ورزشی حرفه‌ای تبدیل به یک متغیر واسطه‌ای شوند. دلیل این امر آن

منصفانه که برای تخصیص پاداش و درآمد به کار می‌رود متمرکز است، رابطه قابل توجهی وجود دارد. اگر به ضرایب ارائه شده در جدول ۲ توجه شود، دیده می‌شود که عدالت توزیعی نسبت به عدالت تعاملی، با عدالت رویه‌ای دارای رابطه نیرومندتری است. به این لحاظ عدالت رویه‌ای نیز با رضایت از ورزش حرفه‌ای دارای رابطه نبوده است.

همچنین رابطه رضایت از ورزش حرفه‌ای با تمایل به ترک باشگاه نیز که در همان فرضیه اول مطرح شده بود، مورد تأیید قرار گرفت (جدول و شکل ۲). این یافته نیز با یافته‌ها و نظرات گزارش شده توسط دیلی و کرک (۱۹۹۲: ۳۰۵) و کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۳) همسویی نشان می‌دهد. رضایت به لحاظ ماهیت عاطفی مثبت خود با حالات عاطفی منفی زمینه‌ساز برای ترک خدمت (نظیر احساس رنجش، خشم و ناامیدی) همخوانی ندارد؛ لذا به سادگی می‌تواند تمایل به ترک خدمت را تضعیف نماید. رابطه ابعاد سه‌گانه عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی؛ بخش پایانی فرضیه اول) با تمایل به ترک باشگاه نیز به این ترتیب در الگوسازی معادله ساختاری مورد تأیید قرار گرفت که عدالت تعاملی و رویه‌ای با تمایل به ترک باشگاه دارای رابطه مستقیم معنادار هستند (جدول و شکل ۲). این یافته با یافته‌های گزارش شده توسط دیلی و کرک (۱۹۹۲: ۳۰۵) و کیم و لیونگ (۲۰۰۷: ۸۳) همسویی نشان می‌دهد. این یافته بدین معنی است که وقتی ورزشکاران احساس می‌کنند که همسانی، ثبات، رعایت ارزش‌های انسانی و اخلاقی و عدم جانبداری و سوءگیری همراه با رعایت شأن و احترام آن‌ها از طرف مدیران و مربیان باشگاه ورزشی وجود دارد، تمایلی به ترک باشگاه پیدا نمی‌کنند. همچنین تجربه عدالت در ورزشکاران می‌تواند فرایندهای مبادله اجتماعی (اصل مقابله به مثل) را فعال سازد و از این طریق تمایل به ترک باشگاه را تضعیف نماید (کوهن چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱: ۲۷۸). البته ابعاد عدالت برای یکدیگر از نظر ادراکی یک چرخه بازخوردهای تقویت‌کننده درونی را در فضای ذهنی افراد به وجود می‌آورند که دارای چند مشخصه است. مهمترین مشخصه این که، داورهای معطوف به عدالت ماهیت ادراکی-عاطفی دارند و نه ماهیت ادراکی صرف. به این لحاظ هر یک از ابعاد عدالت و عواطف وابسته به آن‌ها می‌توانند زمینه تقویت (یا در مواردی تضعیف) دیگری را فراهم سازند و از این طریق علی‌رغم این که ممکن است ابعادی از عدالت با متغیری خاص ارتباط نشان ندهد، ولی از طریق بعد دیگری از عدالت بر متغیر مورد نظر تأثیر بگذارند.

به فعالیت هستند کرد که برای کاهش تمایل به ترک باشگاه، باید به صورت دوره‌ای سطح عدالت باشگاهی توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و رضایت ورزشکاران اندازه‌گیری شود و حتی‌المقدور عواملی که باعث ادراک بی‌عدالتی و ناراضی‌ت‌های آن‌ها می‌شود را برطرف یا تضعیف نمایند. این وضعیت با ایجاد یک فضای ذهنی خوشبینانه موجب تقویت ادراکات معطوف به عدالت و به دنبال آن کاهش تمایل به ترک باشگاه می‌شود. در پایان نیز لازم است به محدودیت‌های پژوهش حاضر توجه شود. محدودیت اول این‌که، نمونه پژوهش حاضر را ورزشکاران حرفه‌ای در رشته‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال تشکیل داده‌اند؛ لذا به عنوان یک محدودیت باید در تعمیم نتایج به ورزشکاران غیرحرفه‌ای و ورزشکاران حرفه‌ای رشته‌های دیگر احتیاط شود. محدودیت دوم این‌که، نمونه این پژوهش به صورت سهل الوصول انتخاب شده، این امر به دلیل تصادفی نبودن می‌تواند تعمیم نتایج را با محدودیت مواجه کند. به همین دلیل به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود که از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی (نظیر نمونه‌گیری طبقه‌ای) استفاده نمایند تا از آن طریق امکان تعمیم نتایج افزایش یابد. بالاخره محدودیت سوم این‌که، الگوی ارائه شده در این پژوهش، یک الگوی مبتنی بر ارتباطات همپراش است، نه ارتباطات علی کامل آن‌گونه که از پژوهش‌های آزمایشی به دست می‌آید.

است که متغیرهای نگرشی و ادراکی، تا اندازه‌ی زیادی جنبه ذهنی و شناختی دارند که در مدارهای عصبی مغز مورد پردازش قرار می‌گیرند. این مدارها از لحاظ ماهیت، مدارهای یکسویه نیستند، بلکه مدارهایی جای‌گشت‌پذیر هستند که بسته به مسیر ورود محرک می‌توانند در حوزه‌ی نگرش و ادراک گاهی به عنوان متغیر پیشایند و گاهی به عنوان متغیر واسطه‌ای عمل کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۲-۴۹)؛ لذا از این بعد نیز شاید رضایت از ورزش حرفه‌ای در میان ورزشکاران حرفه‌ای، برای رابطه ابعاد عدالت با تمایل به ترک باشگاه نه یک متغیر واسطه‌ای بلکه یک متغیر پیشایند (مستقل) باشد.

در پایان به پژوهشگران علاقه‌مند توصیه می‌شود که الگوی ارائه و بررسی شده در این پژوهش را با رشته‌های دیگر ورزشی (به جز فوتبال، والیبال و بسکتبال) مورد بررسی قرار دهند. از طرف دیگر پژوهشگران در آینده می‌توانند امکان جای‌گشت‌پذیری متغیرهای ادراکی و نگرشی را نیز مورد بررسی قرار دهند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۲-۴۹). از طرف دیگر توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آینده نقش واسطه‌ای رضایت از درآمد و پاداش و رضایت از باشگاه در رابطه بین ابعاد عدالت با تمایل به ترک باشگاه مورد بررسی قرار گیرند. از نظر کاربردی نیز می‌توان این توصیه را به باشگاه‌هایی که ورزشکاران حرفه‌ای در آن‌ها مشغول

منابع

شماره ۳، صص ۶۲-۴۹. ## مشیری، کیوان؛ آقایی، نجف؛ پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۹۲). «بررسی و اولویت‌بندی ابعاد عدالت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران». نشریه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. دوره ۳، شماره ۶، صص ۱۸۸-۱۷۷. ## موسوی، مسلم (۱۳۹۲). «رابطه بین عدالت سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان). ## ناصریان، علی؛ کردلو، حسین؛ اکبری‌یزدی، حسین (۱۳۹۲). «ارتباط رضایت‌مندی و کیفیت ارائه خدمات عوامل برگزاری با میزان رضایت‌مندی شرکت‌کنندگان در المپیاد ورزش دانشجویی». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. دوره ۲، شماره ۸، صص ۱۱۴-۱۰۳. ##

- حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات ساوالان. ## - خطیبی، امین؛ اسدی، حسن؛ حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۰). «بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک». نشریه المپیک. سال ۱۹، شماره ۲، صص ۱۰۷-۹۱. ## سلطان‌حسینی، محمد؛ نادریان‌چهرمی، مسعود؛ صابری، علی (۱۳۹۲). «برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور». نشریه مدیریت ورزشی. دوره ۵، شماره ۴، صص ۱۶۰-۱۴۵. ## شوماخر، رندال. ای؛ لومکس، ریچارد جی (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری. ترجمه وحید قاسمی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. ## ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی‌بروجردی، سعید (۱۳۹۳). «ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان». نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۱۳۰-۱۱۵. ## گل‌پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ برازنده، امین (۱۳۹۰). «مدل‌های روابط بین قرارداد روانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی: متغیرهای جای‌گشت‌پذیر و نسبی‌گرایی نظری». نشریه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی. دوره ۱،

- Ambrose, L. and Arnaud, A. (2005). Are procedural justice and distributive justice conceptually distinct? In J. Greenberg & J.A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp.59-84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- ##Bakhshi, A., Kumar, K. and Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- ##Barnhill, C. R. and Turner, B. A. (2013). Broken promises: The effect of psychological contract violation on student-athlete trust and intentions to leave their team. *Journal of Intercollegiate Sport*, 6(2), 179-195.
- ##Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cohen-Charash, Y. and Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- ##Cropanzano, R. and Folger, R. (1991). Procedural justice and worker motivation. In R. Steers & L. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior* (pp. 131-143). New York: McGraw-Hill.
- ##Cunningham, G. B. and Sagas, M. (2004). Group diversity, occupational commitment, and occupational turnover intentions among NCAA division IA football coaching staffs. *Journal of Sport Management*, 18(3), 236-254.
- ##Cunningham, G. B., Sagas, M., Dixon, M. A., Kent, A. and Turner, B. A. (2005). Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intentions to enter the sport management profession. *Journal of Sport Management*, 19(1), 43-57.
- ##Cuskelly, G. and Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*, 16(4), 451-464.
- ##Daily, R. C. and Kirk, D.J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job satisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45(3), 305-317.
- ##Dittmore, S. W. (2007). Examining fairness perceptions of financial resource allocations in U.S. Olympic sport. *Unpublished doctoral dissertation, University of Louisville, Louisville, KY.*
- ##Edwards. J. R. and Rothbard, N.P. (1999). Work and family stress and wellbeing: an examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- ##Fatt, C. K., Khin, E. W. S. and Heng, T. N. (2010). The impact of organizational justice on employees job satisfaction: The Malaysian companies perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 56-63.
- ##Folger, R. (1998). Fairness as moral virtue. In M. Schminke (Ed.), *Managerial ethics: Moral management of people and*

- processes* (pp.13-34), Mahwah, NJ: Erlbaum.##Folger, R. (2001). Fairness as denounce. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, D.P. Skarlicki (Eds.), *Theoretical and cultural perspectives on organizational justice* (pp.3-33), Greenwich: IAP.##Graham, H.E. (2009). Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model. *Unpublished Master Degree Thesis in Psychology, University of Texas at Arlington*.## Johnson, R.E., Selenta, C. and Lord, R .G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(2), 175-201.##Kim, T-Y. (2004). The effects of cognitive appraisal on justice judgments: how and why do Asians differ from united states Americans? *Dissertation Abstract Internationals*, 65, 2671(AAT 3140349).##Kim, T-Y. and Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1), 83-95.##Mahony, D. F., Riemer, H. A., Breeding, J. L. and Hums, M. A. (2006). Organizational justice in sport organizations: Perceptions of college athletes and other college students. *Journal of Sport Management*, 20(2), 159-89.## Skitka, L.J. (2002). Do the means always justify the ends, or do the ends sometimes justify the means? A value protection model of justice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(5), 588-597.##Stone-Romero, E.F. and Stone, D.L. (2005). How do organizational justice concepts relate to discrimination and prejudice? In Greenberg, J., & Colquitt, J.A. (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp.439-468). Mahwah, New Jersey, London: LEA.##