





دانشگاه اصفهان

دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

گرایش مدیریت ورزشی

بررسی سهم نسبی عوامل اجتماعی، اقتصادی بر روی ادراک عدالت سازمانی

مریان باشگاه سپاهان اصفهان

استاد راهنما:

دکتر مسعود نادریان جهرمی

استاد مشاور:

دکتر محمد سلطان حسینی

پژوهشگر:

محمود احمدی

شهریور ۱۳۹۱

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات،
تحقیق موضوع از ابتکارات و نوآوری‌های ناشی
این پایان نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.

اسکن

باقد و شأ . از اسایدرا ماوشاور . و زا آ می دمر و د یان و آ می دمر د
سلطان و بانا . می دلاو و . می بند . می ن راعم و و درو واره را ماوراه
شای گاره امام و ال پیمان وده ار .

قدم باو دمان ررم:

او ن دام از رن اش بوم یا دانی خاوت، سوت، بان و.....

ررم راه مام زرت

ررم دون ت

قدم ما از جام:

مام ن ن ز ن و ت م و ن دارت دوت

مسار جاودان ما ات

م سار بان ما ات

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نسبی عوامل اجتماعی و اقتصادی بر ادراک عدالت سازمانی در بین مربیان ورزشی باشگاه سپاهان اصفهان بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه مربیانی که در سال ۹۰-۹۱ در باشگاه فرهنگی ورزشی سپاهان اصفهان مشغول به فعالیت بودند که طبق آمار ۱۰۰ نفر که ۶۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ابزارهای اندازه گیری دو پرسشنامه عوامل اجتماعی، اقتصادی و عدالت سازمانی با اقتباس از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۱) تهیه گردید. جهت تعیین روایی دو پرسشنامه عوامل اجتماعی، اقتصادی و عدالت سازمانی از روایی محتوا (نظر اساتید مدیریت ورزشی) استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه به شیوه سنجش همسانی درونی سؤال‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ضریب ۰/۷۱ و ۰/۹۳ به دست آمد. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل اجتماعی، اقتصادی تاثیر بسزایی بر روی ادراک عدالت سازمانی مربیان باشگاه سپاهان دارد ($\beta=0/987$ ، $P=0/001$). همچنین به غیر از مولفه‌ی ویژگی فردی مربیان و ادراک عدالت به برابری ($\beta=-0/758$ ، $\beta=0/723$) سایر مولفه‌ها (امنیت شغلی، منزلت اجتماعی، محرومیت نسبی) تاثیر بسزایی بر روی ادراک عدالت سازمانی مربیان باشگاه سپاهان دارد ($\beta=1/885$ ، $\beta=2/095$ ، $\beta=2/337$). به عبارت دیگر بیشترین نقش در ادراک عدالت سازمانی در بین مربیان باشگاه سپاهان، عوامل اجتماعی (امنیت شغلی، منزلت اجتماعی) دارد.

کلید واژه: عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی، عدالت سازمانی، مربیان ورزشی، باشگاه سپاهان اصفهان

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : بیان مسأله پژوهشی

۱-۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	بیان مسئله	۳
۳-۱	ضرورت و اهمیت تحقیق	۵
۴-۱	اهداف	۶
۱-۴-۱	هدف کلی	۶
۲-۴-۱	اهداف جزئی	۶
۵-۱	فرضیه های تحقیق	۶
۱-۵-۱	فرضیه اصلی تحقیق	۶
۲-۵-۱	فرضیه های فرعی تحقیق	۶
۶-۱	تعاریف واژه ها و اصلاحات	۷
۱-۶-۱	تعاریف نظری	۷
۱-۱-۶-۱	ادراک عدالت	۷
۲-۱-۶-۱	منزله اجتماعی	۷
۳-۱-۶-۱	محرومیت نسبی	۸
۴-۱-۶-۱	امنیت شغلی	۸
۵-۱-۶-۱	عدالت سازمانی	۸
۱-۵-۱-۶-۱	عدالت توزیعی	۸
۲-۵-۱-۶-۱	عدالت رویه ای	۹
۳-۵-۱-۶-۱	عدالت مراوده ای (تعاملی)	۹
۲-۶-۱	تعریف عملیاتی	۹
۱-۲-۶-۱	عوامل اجتماعی	۹
۲-۲-۶-۱	عوامل اقتصادی	۹
۳-۲-۶-۱	عدالت سازمانی	۹

فصل دوم: ادبیات پیشینه تحقیق

۱-۲	مقدمه	۱۱
۲-۲	عوامل اجتماعی، اقتصادی	۱۲
۱-۲-۲	عوامل اجتماعی	۱۲
۱-۱-۲-۲	منزلت اجتماعی	۱۲
۲-۱-۲-۲	واژه پایگاه و منزلت اجتماعی	۱۲
۳-۱-۲-۲	تعاریف منزلت اجتماعی	۱۲
۴-۱-۲-۲	منشاء منزلت اجتماعی	۱۲
۲-۱-۲-۲	امنیت شغلی	۱۴
۱-۲-۱-۲-۲	تعاریف امنیت شغلی	۱۵
۲-۲-۱-۲-۲	عوامل سازنده امنیت شغلی	۱۵
۱-۲-۲-۱-۲-۲	رضایت مادی (حقوق و دستمزد)	۱۵
۲-۲-۱-۲-۲	عاطفی بودن محیط کار	۱۵
۲-۲-۲	عوامل اقتصادی	۱۶
۱-۲-۲-۲	محرومیت نسبی	۱۶
۱-۱-۲-۲-۲	نظریه رابرت گر	۱۷
۲-۱-۲-۲-۲	نظریه رانسمن	۱۸
۳-۱-۲-۲-۲	چرخه محرومیت نسبی	۱۸
۱-۳-۱-۲-۲-۲	محرومیت درونزا	۱۹
۲-۳-۱-۲-۲-۲	محرومیت برونزا	۱۹
۱-۲-۲-۲	ادراک عدالت به برابری	۲۰
۲-۱-۲-۲-۲	فرایند ادراک عدالت یا بی عدالتی	۲۰
۳-۱-۲-۲-۲	واکنش های اشخاص در مقابل عدالت و بی عدالتی	۲۱
۳-۲	عدالت سازمانی	۲۲
۱-۳-۲	اهمیت رعایت عدالت در سازمان ها	۲۳
۲-۳-۲	آثار و پیامدهای رعایت عدالت در سازمان ها	۲۴
۳-۳-۲	عدالت توزیعی	۲۷

۲۷ ۱-۳-۳-۲ تئوری برابری آدامز
۲۸ ۲-۳-۳-۲ مدل قضاوت عادلانه لونتال
۲۹ ۴-۳-۲ عدالت روبه ای
۳۰ ۵-۳-۲ عدالت تعاملی
۳۰ ۴-۲ عوامل موثر بر درک عدالت
۳۱ ۱-۴-۲ پیامدهای سازمانی
۳۱ ۲-۴-۲ روبه های سازمانی
۳۱ ۳-۴-۲ خصوصیات ادراک کننده
۳۱ ۵-۲ نتایج درک عدالت
۳۱ ۱-۵-۲ عملکرد کاری
۳۲ ۲-۵-۲ رفتار خلاف انتظار و ترک شغل
۳۲ ۳-۵-۲ واکنشهای نگرشی و احساسی نسبت به پیامدهای خاص، سازمان و سرپرست
۳۲ ۶-۲ مروری بر تحقیقات انجام شده
۳۲ ۱-۶-۲ تحقیقات داخلی
۳۴ ۲-۶-۲ تحقیقات خارجی
۳۵ ۷-۲ جمع بندی فصل دوم

فصل سوم : روش شناسی تحقیق

۳۸ ۱-۳ مقدمه
۳۸ ۲-۳ طرح و روش تحقیق
۳۸ ۳-۳ جامعه تحقیق
۳۹ ۴-۳ حجم نمونه
۴۰ ۵-۳ روش نمونه گیری
۴۰ ۶-۳ ابزار اندازه گیری
۴۰ ۱-۶-۳ پرسش نامه ی عوامل اجتماعی و اقتصادی
۴۱ ۱-۱-۶-۳ روایی پرسشنامه

۴۱ ۳-۶-۱ پایایی پرسشنامه
۴۱ ۳-۶-۲ پرسش نامه ی عدالت سازمانی
۴۱ ۳-۶-۲-۱ روایی پرسشنامه
۴۲ ۳-۶-۲ پایایی پرسشنامه
۴۲ ۳-۷ روش ها تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

۴۳ ۴-۱ مقدمه
۴۳ ۴-۲ یافته های پژوهش
۴۳ ۴-۲-۱ بررسی ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه
۴۸ ۴-۳ یافته های توصیفی
۵۶ ۴-۴ یافته های استنباطی پژوهش

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۶۴ ۵-۱ مقدمه
۶۴ ۵-۲ خلاصه تحقیق
۶۷ ۵-۴ بحث و نتیجه گیری
۷۱ ۵-۴ پیشنهادها
۷۱ ۵-۵ پیشنهادهای پژوهشی
۷۲ ۵-۶ محدودیت های پژوهشی
۷۳ منابع و مأخذ

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۳) تفیک رشته های ورزشی و رده های مربیگری	۳۹
جدول (۲-۳) مؤلفه های پرسشنامه عوامل اجتماعی و اقتصادی سؤالات مربوط به آنها	۴۰
جدول (۳-۳) مؤلفه های عدالت سازمانی و سؤالات مربوط به آنها	۴۱
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی پاسخ گویان براساس وضعیت تاهل	۴۴
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی پاسخ گویان بر اساس سابقه مربیگری	۴۵
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی پاسخ گویان براساس میزان تحصیلات	۴۶
جدول (۴-۴) توزیع فراوانی پاسخ گویان براساس مدرک مربیگری	۴۷
جدول (۵-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت به منزلت اجتماعی	۴۸
جدول (۶-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت به امنیت شغلی	۴۹
جدول (۷-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت به ادراک عدالت به برابری	۵۰
جدول (۸-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت به محرومیت نسبی	۵۱
جدول (۹-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت عدالت توزیعی	۵۲
جدول (۱۰-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت عدالت رویه ای	۵۳
جدول (۱۱-۴) نتایج توصیفی پاسخ مریبان نسبت عدالت تعاملی	۵۵
نتایج جدول (۱۲-۴) ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع عوامل اجتماعی، اقتصادی و ادراک عدالت سازمانی	۵۵
نتایج جدول (۱۳-۴) ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع منزلت اجتماعی و ادراک عدالت سازمانی	۵۶
نتایج جدول (۱۴-۴) ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع امنیت شغلی و ادراک عدالت سازمانی	۵۷
نتایج جدول (۱۵-۴) ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع محرومیت نسبی و ادراک عدالت سازمانی	۵۸
نتایج جدول (۱۶-۴) ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع ادراک عدالت به برابری و ادراک عدالت سازمانی	۵۸
نتایج جدول (۱۷-۴) ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع ویژگی فردی و ادراک عدالت سازمانی	۵۹

نتایج جدول (۴-۱۸) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع عوامل اقتصادی و ادراک عدالت سازمانی.....	۶۰
نتایج جدول (۴-۱۹) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع عوامل اجتماعی و ادراک عدالت سازمانی.....	۶۰
جدول (۴-۲۰) مقایسه میانگین نظرات مربیان در خصوص عوامل اجتماعی، اقتصادی براساس تاهل.....	۶۱
جدول (۴-۲۱) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات مربیان در خصوص ادراک عدالت سازمانی براساس تاهل.....	۶۱
جدول (۴-۲۲) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات در خصوص عوامل اجتماعی، اقتصادی بر اساس مدرک تحصیلی.....	۶۲
جدول (۴-۲۳) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات در خصوص عدالت سازمانی بر اساس مدرک تحصیلی.....	۶۲
جدول (۴-۲۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات در خصوص عوامل اجتماعی، اقتصادی بر اساس مدرک مربیگری.....	۶۳
جدول (۴-۲۵) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات در خصوص عدالت سازمانی بر اساس مدرک مربیگری.....	۶۳
جدول (۴-۲۶) نتایج نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات در خصوص عوامل اجتماعی، اقتصادی بر اساس سابقه مربیگری.....	۶۳
جدول (۴-۲۷) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات در خصوص عدالت سازمانی بر اساس سابقه مربیگری.....	۶۳

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۴۴	نمودار(۱-۴) درصد پاسخ گویان براساس وضعیت تاهل.....
۴۵	نمودار(۲-۴) درصدی پاسخ گویان بر اساس سابقه مربیگری.....
۴۶	نمودار(۳-۴) درصدی پاسخ گویان بر اساس مدرک تحصیلی.....
۴۷	نمودار(۴-۴) درصدی پاسخ گویان بر اساس مدرک مربیگری.....

فصل اول

مقدمه و بیان مسئله پژوهشی

۱-۱- مقدمه

عدالت اجتماعی یکی از مفاهیم چندی بعدی است که هم سابقه ی طولانی در مباحث اندیشمندان و صاحب نظران دارد و هم معانی بسیاری از آن مستفاد شده است. با نگاهی به تاریخ اندیشه های سیاسی – اجتماعی همواره دو چالش تئوریک برجسته در این عرصه مشاهده می کنیم، از زمان افلاطون تاکنون دو واژه عدالت^۱ و آزادی^۲ توجه بسیاری از اندیشمندان اجتماعی را به خود اختصاص داده است. در پنجاه سال اخیر با گسترش نهادهای نوین اجتماعی بحث آزادی و عدالت اهمیت بیشتری یافته است.

مکاتب مختلف فکری و نظری در درون خود تعاریف و تئوری های گوناگون و حتی ناهمخوان و متضادی از عدالت و آزادی نموده اند. امروزه نیز مفهوم عدالت از جمله محوری ترین مباحث در دستور کار مکاتب نوین سیاسی و جامعه شناسی قرار گرفته است. از طرفی جامعه شناسی از ابتدای کار خود نیز همواره به تقسیم بندی افراد جامعه، قشر بندی آنها طبقه بندی و تمایز قایل شدن در بین افراد جامعه پرداخته است. به گونه ای که در ابتدا نظریه پردازی همچون مارکس^۳ جامعه را متشکل از دو گروه صاحبان ابزار تولید و فاقد ابزار تولید می دانستند.

¹. Justice

² Freedom.

³. Marx

نظریه پردازان دیگر از قبیل پولانزانس^۱، پارکین^۲، دارندورف^۳، گیدنز^۴، بوردیو^۵ و بسیاری دیگر نیز طبقه بندی های جدیدتری را با توجه شرایط جوامع ارائه نموده اند. در مقابل این گروه که با قبول این تمایزات و طبقات و همچنین عوامل ایجاد کننده ی آن پرداخته و با مفهوم عدالت و برابری خواستار ایجاد تساوی در بین افراد به اشکال گوناگون شده اند. این گونه تفکرات باعث شده بین افرادی که تساوی بی قید شرط و برقراری عدالت به هر قیمت را خواستار بودند و افرادی که برای ایجاد تساوی و عدالت حد و مرز تعیین کردند نیز بحث ها و نظرات متفاوتی به وجود آید. با بحث های فوق مشخص می شود که عدالت، برابری و مساوات طلبی همواره در کانون توجه نظریه پردازان جامعه شناسی، به طور اعم و سیاست اجتماعی و رفاه اجتماعی به طور اخص قرار داشته است. در حقیقت این نظریه ها چیزی جز تحدید و گسترش دامنه ی این مفاهیم در چارچوب نظری خود نیستند. عدالت اجتماعی به همین جهت یک مفهوم کلیدی در مقوله سیاست اجتماعی است و جا دارد علی رغم پیچیدگی بسیار باز هم مورد توجه قرار گیرد. از سوی دیگر عدالت اجتماعی یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده ی آرمان های مردم و روشنفکران جامعه بوده و دولت های بعد انقلاب اسلامی ایران به نحوه ی به آن اشاره داشته است و رسیدن و اجرای آن را سرلوحه ی برنامه های خود قرار داده اند. همچنین در سالهای اخیر (از دولت نهم به بعد)، گفتمان عدالت محور توانسته است فضای ذهنی گسترده ای را در جامعه ایران ایجاد کرده و جایگاه مناسبی را در افکار عمومی و همچنین در سطح نخبگان جامعه برای خود اختصاص دهد. از طرفی با توجه به جامعه آماری این تحقیق، و همچنین از آنجایی که طبقه مریبان در ورزش یکی از عوامل مهم در پیشرفت ورزش کشور می باشد، آگاهی و سنجش اینکه چقدر عوامل اجتماعی و اقتصادی مریبان در درک عدالت سازمانی مریبان نقش دارند، می تواند تاثیر مهمی در پیشرفت ورزش داشته باشد.

در این فصل طرح کلی تحقیق درباره بررسی سهم نسبی عوامل اجتماعی و اقتصادی بر ادراک عدالت سازمانی در بین مریبان ورزشی باشگاه سپاهان اصفهان آورده است. موضوعات مورد بررسی در این فصل عبارتند از:

بیان مساله پژوهشی، اهمیت و ارزش تحقیق، اهداف تحقیق، فرضیه های تحقیق و تعریف واژه های کلیدی.

1. Polanzas

2. Parkin

3. Dahrendorf

4. Giddens

5. Bourdieu

۱-۲- بیان مسئله پژوهشی

در طول تاریخ، انسان بعنوان موجودی خردورز هیچ گاه از اندیشه آزادی، برابری، استقلال، عدالت و امنیت فارغ نبوده است. آشکار است که آن اصل‌ها به معنی واقعی کلمه، برای انسان ارزش فرعی و دست دوم نداشته اند. بلکه تا آن مرتبه والا و بلند پایه بوده اند که بدون در نظر گرفتن آنها، گویی انسان از هر گونه وجه انسانی خویش تهی می شود و دیگر نمی توان او را موجودی خردمند، اندیشه رز و انتخاب گر دانست (محمودی، ۱۳۸۶). در جامعه ایران عدالت اجتماعی از جمله ارزشهای است که از همان ابتدای انقلاب بعنوان یکی از اهداف اساسی و اولیه انقلاب اسلامی مورد تاکید قرار گرفته است (بهشتی، ۱۳۷۸). برحسب نظریه لرنر^۱ (۱۹۸۰) مردمی که عقیده دارند دنیا و شرایط اجتماعی برای آنها عادلانه و منصفانه است، راحت تر برای آینده خود برنامه ریزی می کنند و از خود نظم، معناداری و کنترل زندگی بیشتر را نیز انتظار خواهد داشت. بنابراین باورهای مبتنی بر عدالت در حوزه های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و ورزشی باعث پیش بینی نگرشها، گرایش ها و رفتارهای خاص نسبت به افراد و باعث خلق مثبت در افراد می شود و حتی در شرایط حاد ممکن است منجر به گرایش اجتماعی متضاد با عشق و دوستی نظیر انتقام و به تلافی جویی منجر شود. بنابراین باید گفت که عدالت اجتماعی و داوری های معطوف به آن بطور جدی هم گرایشات فردی و هم گرایشات اجتماعی را از خود متاثر می سازد (عریضی و گل پرور ۱۳۸۵). واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ^۲ در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. فرناندس و وامله^۳ به نقل از گرین برگ بیان می دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمانها با کارکنانشان اشاره دارد (فرناندس ۲۰۰۶). ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد موثر سازمانها، و رضایت شخصی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرشها و رفتارهای آنها نقش بسیار مهمی را ایفا می کند (لمبرت^۴ ۲۰۰۳). عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت می پردازد که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط و به کار می رود به ویژه در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه های رفتار شود تا نیروهای انسانی در سازمان احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار می شود (مورمون^۵ ۱۹۹۱).

از مفهوم عدالت و انصاف در محیط سازمانی با عنوان عدالت سازمانی یاد می شود. عدالت سازمانی جهت اثر بخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان یک امر ضروری است. عدالت سازمانی بیانگر ادراک

1. Lerner

2 Gerin berger.

3. Fernandes & vameleh

4. Lemberet

5. Mormon

کارکنان از بر خودهای منصفانه در کار است، که عدالت سازمانی شامل سه جزء عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی است. عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش است. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش ها را با عملکرد مرتبط می دانند، عدالت توزیعی می گویند و عدالت رویه ای با ادراک افراد از عادلانه بودن رویه های جاری عملکرد افراد در سطوح مختلف جامعه یا سازمان، واقعی درآمدها دارد، مانند رویه های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح مختلف جامعه یا سازمان، چگونگی برخورد با شکایتها و نزاعها و چگونگی توزیع درآمدها میان افراد (رضائیان ۱۳۸۴). عدالت تعاملی به برخورد عادلانه ای اطلاق می شود که با یک فرد شاغل در غالب روشهای رسمی تصویب شده به عمل می آید (تیلر و بیس^۱ ۱۹۹۰).

از آنجایی که مربیان ورزش در ایران یکی از مهمترین و تاثیر گذارترین قشر در پیشرفت ورزش می باشد. حق دارند بیش از هرکسی از ثمرات این پیشرفت برخوردار شوند و شخصیت و ارزش آنان در اجتماع به تناسب خدمت بزرگی که به آن انجام می دهند مشخص و مورد قبول همگان باشد. ولی هر گونه احساس بی عدالتی در بین این قشر می تواند بر عملکرد شغلی آنان اثرات سوء داشته و در نهایت باعث به نارضایتی شغلی، بی تفاوتی، روحیه یاس، ناامیدی و کنار گذاشتن مربیگری و بسیاری از حالت روانی دیگر که به صورت مستقیم و غیر مستقیم با عدالت ارتباط دارد منجر شود. یکی از مهم ترین عواملی که در افراد ایجاد انگیزه می کند میزان پاداش هایی است که فرد از باشگاه یا سازمان خود دریافت می کند. چنانچه مربیان احساس بی عدالتی نمایند آثار زیانباری و مخرب برای جامعه ورزشی دارد. عدم انگیزه برای اجرای تمرین، بروز عقده های روانی، نافرمانی و رها کردن مربیگری، ایجاد روحیه و یا پرخاشگری به ورزشکاران جوان همگی ناشی از احساس بی عدالتی توسط مربیان است. با توجه به مسائل مطرح شده، این پژوهش به دنبال بررسی ادراک عدالت سازمانی در بین مربیان ورزشی و چگونگی ارزیابی آنان از این مفهوم، همچنین مولفه های اجتماعی و اقتصادی تاثیر گذار در ادراک عدالت سازمانی می باشد.

¹. Tiler & Bies

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

پاسخ های افراد به آنچه بدست می آورد در مقابل آنچه ارائه می دهند موضوع محتوای پژوهش اجتماعی در زمینه عدالت را شکل می دهد. با عنایت به توجهاتی که به خود عدالت می شود و منابع و هزینه هایی که برای تامین آن در جوامع و سازمانها صرف می شود، می توان به اهمیت آن پی برد.

بیشتر عمر انسان ها در سازمانها و نهادها صرف می شود. به منظور انجام وظیفه اثر بخش در نهادها، در روابط میان فردی باید تعلق و همکاری ایجاد شود و به تبع آن هر عضوی از نهاد می بایست هزینه معینی از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن، نهادها به افراد مزایای گوناگونی ارائه می دهند که پژوهشگران بطور کلی آنها را به دو دسته اقتصادی و احساسی / اجتماعی طبقه بندی می کنند.

مزایای اقتصادی یا مزایای ابزاری مزایای هستند که با رفاه مادی، آسایش و سطح زندگی افراد ارتباط دارد. مزایای احساسی / اجتماعی به جایگاه فرد و هویت وی در گروه و سازمان برمی گردد که بیانگر وجهه و اعتبار فرد و ارزش وی در بافت یک گروه اجتماعی است (رضائیان ۱۳۸۴).

مربیان ورزش به عنوان محوری ترین نیروی انسانی در توسعه ورزش، آماده سازی تیم های ورزشی و شکست، پیروزی ورزشکاران و تیم های ورزشی نقش موثر دارند. آنان در تقابل خدماتی که به جامعه ورزشی ورزشکاران ارائه می دهند توقعات و انتظاراتی از باشگاه ها و سازمان ها ورزشی دارند که باید به شکل های معقول و مناسب برآورده شود. مربیان باید عدالت را چه در بخش مزایا و پاداش های مادی و چه در بخش پاداش های اجتماعی و معنوی عملاً درک کنند تا در تقابل احساس بی عدالتی نسبی برای جامعه آثار زیانباری به ارمغان می آورد. گاهی این حالت و روحیه می تواند منجر به گسترش نیازها و سپس افزایش مصرف در سطح فردی و اتلاف منابع جامعه در جهت مصرف گرایی در سطح اجتماعی و کلام گردد. این حالت زمانی اتفاق می افتد که آدم ها به لحاظ توان مالی امکان ارضای نیازهای خود را داشته باشند، ولی در صورتی که به دلیل عدم تمکن مالی امکان ارضای نیازها از طریق مشروع امکان پذیر نباشد می تواند موجب حالت روانی نظیر عقده های روانی و احساس حسادت و عکس العمل های عاطفی شدید نظیر نارضایتی، تعویض شغل، خودکشی و غیره گردد و در صورتی که فرد پای بند به هنجارهای اجتماعی نباشد از طریق ارتکاب رفتارهای نابهنجار و غیره قانونی مثل دزدی، دریافت رشوه و سایر شیوه ها سعی می کند تا نیازهای ارضاء نشدی خود را ارضا کند (حسینی ۱۳۸۶).