

تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع به گردشگری رویداد ورزشی

حسام مرادی^۱

باقر مرسل^۲

سید مصطفی طیبی ثانی^۳

علی فهیمی نژاد^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۹/۲۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵

هدف پژوهش حاضر، تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع به گردشگری رویداد ورزشی است. روش تحقیق تحلیلی از نوع علی مقایس های است. جامعه آماری پژوهش شامل روسا، کارشناسان و مدیران اجرایی فدراسیون های ورزشی کشور به تعداد ۳۰۶ نفر بود. نمونه به صورت کل شمار در نظر گرفته شد. تعداد ۲۵۲ نفر به پرسشنامه ها پاسخ دادند و نرخ بازگشت ۸۲/۳۵ درصد بود. جهت جمع آوری داده ها از «پرسش نامه انصاف ادراک شده تخصیص منابع» استفاده شد. این پرسش نامه شامل سه بخش منابع پولی و مالی، رویدادها و اردوهای ورزشی، محصولات و بخش تلویزیونی است که بخش دوم مورد استفاده قرار گرفت. از آمار توصیفی، آزمون کلموگروف- اسمیرنوف، تحلیل عاملی تأییدی، آلفای کرونباخ، تحلیل کواریانس (ANCOVA) و آزمون فریدمن استفاده گردید. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 22 و LIS-REL 8.8 بهره گیری شد. ۵۱/۱۹ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۸/۸۰ درصد آنان زن بودند. نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر، برابری بر اساس مدال آوری المپیکی و نیاز به دلیل کمبود منابع از مهمترین اصول توزیع می باشد و انصاف بر این است که اردوها و رویدادهای ورزشی بر اساس این اصول تخصیص یابند.

واژگان کلیدی: انصاف ادراک شده، تخصیص منابع، رویداد و گردشگری ورزشی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Morsal1361@gmail.com

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران

مقدمه

متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرآیند سازمان پی برده‌اند. چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا شده که عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود. «عدالت سازمانی»، اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود (عزیزی، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی، بیان احساسی است که کارکنان در برابر رفتارهایی که با آنان به عمل می‌آید، بروز می‌دهند (یادگار و صیف، ۱۳۹۷).

تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیند عدالت، نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کند و نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عمدتاً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال زیاد سازمان خود را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی نمایند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت کنند و چطور آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ دهند، از مباحث اساسی به خصوص برای درک رفتار سازمانی می‌باشد (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۷). عدالت سازمانی دلالت بر این دارد که سازمان، با کارکنان خود به صورت عادلانه و درست رفتار می‌کند (لمبرت^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

عدالت سازمانی شامل سه حیطه می‌باشد:

عدالت توزیعی^۲: به عادلانه بودن پیام‌های شغلی قضاوت از جمله سطح درآمد، برنامه شغلی و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد؛

عدالت رویه‌ای^۳: به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد؛

عدالت تعاملی^۴: به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که با یک فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی تصویب شده به عمل می‌آید (شکرکن و نعامی، ۱۳۸۳).

در مواجهه با موضوع تخصیص منابع، عدالت اولین ملاحظه اخلاقی است، چراکه این اصل به موضوع انصاف در توزیع خدمات بین مردم می‌پردازد (کنی و همکاران^۵، ۲۰۰۵). اصل فایده‌رسانی نیز که به معنای تعلق بیشترین سود به بیشترین افراد با کمترین هزینه است، با اصل عدالت در توزیع منابع هماهنگ است؛ بدین معنا که منابع اختصاص یافته باید بیشترین کارایی و قابلیت را در ارائه خدمات داشته باشد (زالی^۶، ۲۰۰۹). عدالت و توزیع منصفانه منابع در بحث تخصیص منابع، از سابق‌های طولانی برخوردار است. برای مثال،

1. Lambert
2. Distributive Justice
3. Procedural Justice
4. Interactional Justice
5. Keny etal.
6. Zali

افلاطون و ارسطو آن را «به هرکس به اندازه مشخص» تعبیر می کنند. جان راولز، عدالت در سطح کلان را تامین حداکثر آزادی برای افراد و توزیع منابع به گونه ای می داند که محروم ترین افراد هم بتوانند بیشترین سود را ببرند (کوشکی و همکاران، ۱۳۹۳).

گرین ول و آرمسترانگ^۱ (۲۰۰۲) چارچوب استفاده از تئوری تغییر اجتماعی برای بررسی تخصیص منابع در سازمان های ورزشی را ارائه کردند. آن ها تاکید دارند که مدیران در تخصیص منابع در ورزش، به دو دلیل با تصمیمات سخت و پیچیده های روبرو هستند: اول اینکه، برنامه های ورزشی باید نیازهای افراد متعددی شامل ورزشکاران، اعضا، سازمان های دولتی، حامیان مالی و تماشاگران را مدنظر قرار دهد؛ دوم اینکه، تخصیص منابع در سازمان های ورزشی چندمنظوره و گروهی بسیار پیچیده تر از برنامه های انفرادی است (گرین ول و آرمسترانگ، ۲۰۰۲). مدیران سازمان ها به منظور تخصیص منابع سازمانی با اهداف و مسائل پیچیده های روبرو هستند؛ به طوری که برنامه ریز برای استفاده بهینه از منابع و امکانات کمیاب امری ضروری و اجتناب ناپذیر است (اکبری و حسینی، ۱۳۹۳).

منابع در ورزش شامل منابع اقتصادی (ملاحظات مالی)، فیزیکی (منابع انسانی، تجهیزات)، غیرقابل لمس (زمان) می باشد. تقسیم بندی و تعریف پاداش ها، کمی دشوارتر است و می تواند ذهنی باشد؛ کسب درآمد، تشویق تماشاگران، عواقب قانونی و پاداش درونی، همه ممکن است نوعی پاداش در نظر گرفته شود (دیتمور^۲، ۲۰۰۹). محدودیت منابع در ورزش موجب می شود که نتوان به نیازهای نسبتاً نامحدود جامعه پاسخ داد. از این رو، سیاستگذاران ورزشی کشور ناچارند از بخشی از خواسته ها بگذرند و به عبارت دیگر، بین آرمان ها مصالحه برقرار سازند (یدالهی فارسی، ۱۳۸۹).

ماهونی^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، در بررسی عدالت سازمانی در سازمان های ورزشی اعلام کردند که از دیدگاه دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار تخصیص بر اساس برابری در رفتار و نیاز منصفانه تر است. پاتریک و همکاران (۲۰۰۸)، نیاز به دلیل کمبود منابع را منصفانه ترین روش توزیع در ورزش دانشگاهی می دانند. نتایج پژوهش دیتمور و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که اغلب شرکت کنندگان موفقیت رقابت گونه را منصفانه ترین اصل توزیع منابع در ورزش های المپیک آمریکا می دانستند. آن ها معتقد بودند که توزیع منابع بر اساس مدال آوری مفیدتر است. حدود نیمی از پاسخ دهندگان به پژوهش اسمیت^۴ و همکاران (۲۰۱۶) بیان کردند که سازمان آن ها از یک فرآیند رسمی برای تخصیص منابع استفاده می کند و هفتاد درصد نیز گزارش دادند که روند تخصیص منابع آن ها منصفانه است.

فدراسیون های ورزشی، به عنوان بازوهای اجرایی تشکیلات ورزش کشور، با اهداف تعمیم و گسترش ورزش همگانی و قهرمانی، متولی رشته های ورزشی مربوط به خود هستند و در این راستا وظیفه سیاست گذاری و تعیین خط مشی آن رشته ورزشی را بر عهده دارند. فدراسیون های ورزشی، به عنوان بالاترین مرجع ذی صلاح

1. Greenwell and Armstrong
2. Dittmore
3. Mahony
4. Smith

در هر رشته ورزشی برای دستیابی به اهداف بسیار مهمی نظیر ترغیب نسل جوان و اقشار مختلف جامعه به حفظ تندرستی و سلامتی و ایجاد زمینه مناسب برای مشارکت آنان در فعالیت‌های منظم، اصولی و قانونمند ورزشی، ایجاد و گسترش سبک‌های مختلف در رشته ورزشی ذریبط، ایجاد زمینه‌های لازم برای حضور قهرمانان، پیشکسوتان، داوران، مربیان و سایر دست‌اندرکاران ورزش در عرصه‌های بین‌المللی در داخل و خارج از کشور و ... تشکیل شده‌اند.

کمیته ملی المپیک و وزارت ورزش و جوانان، منابعی برای برگزاری اردوها و رویدادهای ورزشی در اختیار فدراسیون‌ها قرار می‌دهند. طبیعتاً ممکن است نحوه تخصیص این اعتبارات و کمک‌های نقدی و غیرنقدی از نظر برخی فدراسیون‌ها بر اساس عدالت توزیع شده باشد و از نظر برخی دیگر مورد بی‌عدالتی قرار گرفته باشد. به طور حتم در چنین سازمانی با چنین اهداف مهمی، موضوع تخصیص عادلانه و منصفانه منابع حائز اهمیت است و درک مدیران و روسای فدراسیون‌ها از انصاف یا عدم انصاف در تخصیص منابع به آن‌ها می‌تواند در انگیزه و عملکرد آن‌ها تاثیرگذار باشد. لذا هدف پژوهش حاضر تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع به گردشگری ورزشی رویداد است.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع که بررسی تحلیل انصاف و عدالت ادراک‌شده از تخصیص منابع به گردشگری رویداد ورزشی است، تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث روش توصیفی و زمینه‌یاب می‌باشد که اطلاعات آن به شیوه میدانی جمع‌آوری گردیده است. جامعه آماری پژوهش شامل رؤسا، کارشناسان و مدیران اجرایی فدراسیون‌های ورزشی کشور هستند که بر اساس اطلاعات مندرج در سایت وزارت ورزش و جوانان تعداد فدراسیون‌های ورزشی ۵۱ عدد است. برای هر فدراسیون ۶ نفر شامل رییس، نایب رییس، دبیر، خزانه‌دار و ۲ نفر کارشناس در نظر گرفته شده است. در مجموع تعداد جامعه آماری ۳۰۶ نفر بود. با شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس اطلاعات جدول تعیین حجم نمونه مورگان، ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. پژوهش‌گر در این تحقیق از «پرسش‌نامه انصاف ادراک‌شده از تخصیص منابع» استفاده کرد. این پرسش‌نامه بر اساس تحقیق هامس و چلادورای (۱۹۹۴)، ماهونی^۱، هامس و ریمیر^۲ (۲۰۰۲)، ماهونی، ریمیر، بردینگ^۳ و هامس (۲۰۰۶)، پاتریک^۴، ماهونی و پتروسکو^۵ (۲۰۰۷) طراحی شده و شامل سه بخش است: بخش اول به منابع پولی و مالی، بخش دوم به خدمات، محصولات و سرویس‌هایی مانند اردوها و رویدادهای ورزشی و بخش سوم به بخش تلوویزیونی اختصاص داده شده است. با توجه به اینکه قبلاً در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته و از نتایج مطلوبی برخوردار

1. Hums and Chelladurai
2. Mahony
3. Riemer
4. Breeding
5. Patrick
6. Petrosko

بوده، لذا از سوی اساتید محترم راهنما و مشاور مورد تایید قرار گرفت (روایی صوری). همچنین از آنجایی که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است، قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی و ضریب آلفای کرونباخ برای انصاف ادراک شده از تخصیص منابع ۰/۸۹ به دست آمد و پایایی آن تایید شد. آمار توصیفی، آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت بررسی توزیع داده‌ها، تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی و تحلیل کواریانس (ANCOVA) برای بررسی فرضیات و آزمون فریدمن جهت اولویت‌بندی اصول توزیع منابع در ورزش قهرمانی کشور استفاده گردید. کلیه تحلیل‌های آماری در نرم‌افزار SPSS 22 و LISREL 8.8 صورت گرفت.

۲۰۹

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ۵۱/۱۹ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۸/۸۰ درصد آنان زن بودند. بیشترین سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال و کمترین سابقه خدمت نیز زیر یک سال بود.

جدول ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد (%)	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۴۸/۸۰	۱۲۳	جنسیت زن مرد
۵۱/۱۹	۱۲۹	
۱۰/۳۱	۲۶	سابقه خدمت زیر یک سال ۱ تا ۵ سال ۵ تا ۱۰ سال بیش از ۱۰ سال
۲/۷۷	۷	
۵۱/۱۹	۱۲۹	
۳۵/۷۱	۹۰	

تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع

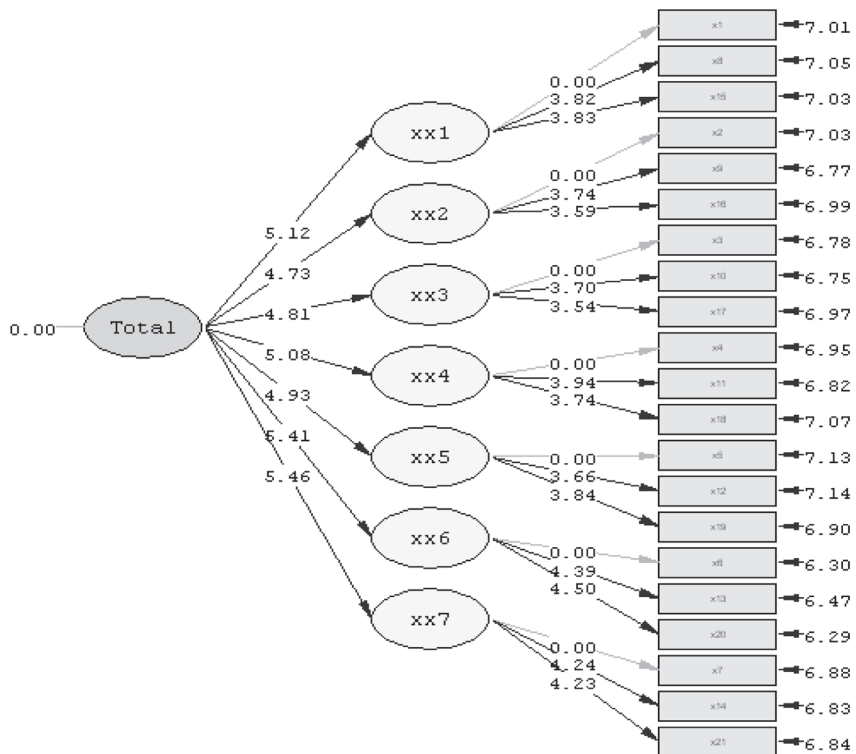
جدول ۲: تحلیل عامل اکتشافی پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع

نتیجه	ضریب معنی داری	حد قابل قبول	بار عاملی	متغیر مشاهده پذیر	متغیرهای مکنون	متغیر اصلی
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷	۱	برابری در رفتار	انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۶	۸		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۸	۱۵		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۵	۲	برابری در نتایج	
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۴	۹		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۱	۱۶		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۵	۳	برابری بر اساس مدال آوری المپیکی	
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۵	۱۰		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۱۷		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۴	برابری بر اساس تعداد ورزشکار	
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۶۶	۱۱		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۷	۱۸		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۹	۵	نیاز به دلیل کمبود منابع	
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۹	۱۲		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۲	۱۹		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۷	۶	نیاز به دلیل هزینه های اجرایی بالا	
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۴	۱۳		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۹	۲۰		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۲	۷	نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر	
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷	۱۴		
تایید عامل	۰/۰۰۰	بالاتر از ۰/۵	۰/۷۳	۲۱		

همان طور که انتظار می رود، اندازه کفایت نمونه^۱ (KMO) معادل ۰/۸۱۴ و مقدار آماره بارتلت^۲ و سطح معنی داری آزمون کرویت نمونه بارتلت در تحلیل عاملی اکتشافی به ترتیب برابر ۱۸۷۵/۷۵۸ و ۰/۰۰۰۱ است که نشان می دهد اندازه نمونه برای انجام تحلیل عاملی متغیر تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع مناسب است. گفتنی است که این ۷ مولفه حدود ۸۷ درصد واریانس مربوط به تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع را تبیین می کنند.

تحلیل عاملی تأییدی متغیر تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع

تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع نشان می دهد که بارهای عاملی به دست آمده بیشتر از ۰/۳ است و ۷ مولفه مربوط به این متغیر قابل دسته بندی در یک عامل مجزا هستند. لذا داده های این متغیر مکنون، از میانگین سؤالات محاسبه می شوند. شکل زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی را برای متغیر پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد.



Chi-Square=276.11, df=182, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

نمودار ۱: تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Bartlett's Test of Sphericity Sig.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع نشان می‌دهد که شاخص برازش χ^2/df معادل ۱/۵۱ و مقدار از ۳ کمتر است. پس مدل نظری با داده‌ها برازش دارند و با این داده‌ها تأیید می‌شوند و نشان می‌دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۷۴ (جذر برآورد واریانس خطای تقریب یا همان آزمون انحراف هر درجه آزادی) است که استیگر (۱۹۹۰) به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است. مقدار $0/08 < RMSEA < 0/03$ برازندگی خوب مدل را نشان می‌دهد. از طرفی، P -valu (سطح معنی داری) $0/0001$ می‌باشد که کمتر از $0/05$ است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع نشان می‌دهد که بارهای عاملی به دست آمده بیشتر از $0/3$ است و ۳ مولفه مربوط به متغیر پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع قابل دسته‌بندی در یک عامل مجزا هستند. لذا داده‌های این متغیر مکنون، از میانگین سؤالات محاسبه می‌شوند. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع پذیرفته می‌شود.

همان طور که مشاهده می‌شود بر طبق جدول ۵، همه شاخص‌های برازش مقصد مدل ساختاری توسعه یافته، در محدوده قابل قبول قرار دارند و بنابراین برازش مدل ساختاری تحقیق تأیید می‌شود. برای انجام تحلیل عاملی تأییدی در معادلات ساختاری به این جهت که مشخص شود «آیا روابط تعریف شده در مدل مفهومی تحقیق، از حیث ساختاری نیز مورد تأیید است یا خیر؟»، شاخص تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار اموس، شاخص C.R یا نسبت بحرانی است که اگر از $1/96$ بزرگتر یا از $-1/96$ کوچکتر باشد، قابل قبول و در داخل این بازه (از $1/96$ تا $+1/96$) غیر قابل قبول است. اعداد بزرگتر از $1/96$ نشان دهنده تأیید اثر به صورت است. عدالت ادراک شده از توزیع ورزشی رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون‌های ورزشی دارای بودجه زیاد و بودجه کم

جدول ۳: تحلیل کواریانس انصاف و عدالت ادراک شده از توزیع ورزشی رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون های ورزشی

دارای بودجه زیاد و بودجه کم

منبع	MS	MSE	F	P	η^2	I-B
بین گروهی						
برابری در رفتار	۱/۳۶	۵/۶۳	۰/۲۶	۰/۶۶۰	۰/۰۶۳	۰/۰۰۲۷۰
برابری در نتایج	۱/۴۱	۲/۲۶	۱/۶۵	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸۵
برابری بر اساس مدال آوری المپیکی	۱/۳۶	۳/۵۶	۰/۲۳	۰/۰۳۲۶	۰/۰۷۵	۰/۰۲۳۵
برابری بر اساس تعداد ورزشکار	۷/۲۱	۱/۲۳	۱/۲۶	*۰/۰۰۶	۰/۱۲۹	۰/۰۲۰۳
نیاز به دلیل کمبود منابع	۹/۴۸	۳/۵۶	۶/۳۶	۰/۸۱۲	۰/۰۶۹	۰/۰۲۵۱
نیاز به دلیل هزینه های اجرایی بالا	۶/۵۶	۵/۱۵	۲/۴۲	۰/۲۰۳	۰/۰۰۵۹	۰/۰۳۲۵
نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر	۲۳/۱۳	۳/۱۶	۱۷/۱۰	*۰/۰۰۰	۰/۳۶۳	۰/۰۹۸۹

$p < 0/05^*$

از تخمین مقایسه میانگین ها برای تحلیل اثرات بین متغیرها برای فدراسیون های ورزشی دارای بودجه زیاد با فدراسیون های ورزشی دارای بودجه کم و هر یک از اصول هفتگانه توزیع منابع، استفاده شد. برای اصل برابری بر اساس تعداد ورزشکار، میانگین انصاف ادراک شده در فدراسیون با بودجه زیاد (۲/۷۸) به طور قابل ملاحظه های بیشتر از میانگین فدراسیون با بودجه کم (۱/۰۸) بود. برای اصل نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر میانگین انصاف ادراک شده در فدراسیون با بودجه کم (۶/۰۰) به طور قابل ملاحظه های بیشتر از میانگین فدراسیون با بودجه زیاد (۴/۱۰) بود. مجذور اتا برای اصل برابری بر اساس تعداد ورزشکار ۰/۱۲۹ و برای اصل نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر ۰/۳۶۳ بود که نشان می دهد متغیر بودجه اثر قابل توجهی بر دو متغیر وابسته دارد. لذا بین انصاف و عدالت ادراک شده از توزیع رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون های ورزشی دارای بودجه زیاد با فدراسیون های ورزشی دارای بودجه کم، در اصل برابری بر اساس تعداد ورزشکار و اصل نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: تحلیل کواریانس توزیع رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون‌های ورزشی دارای مدال المپیک و بدون مدال المپیک

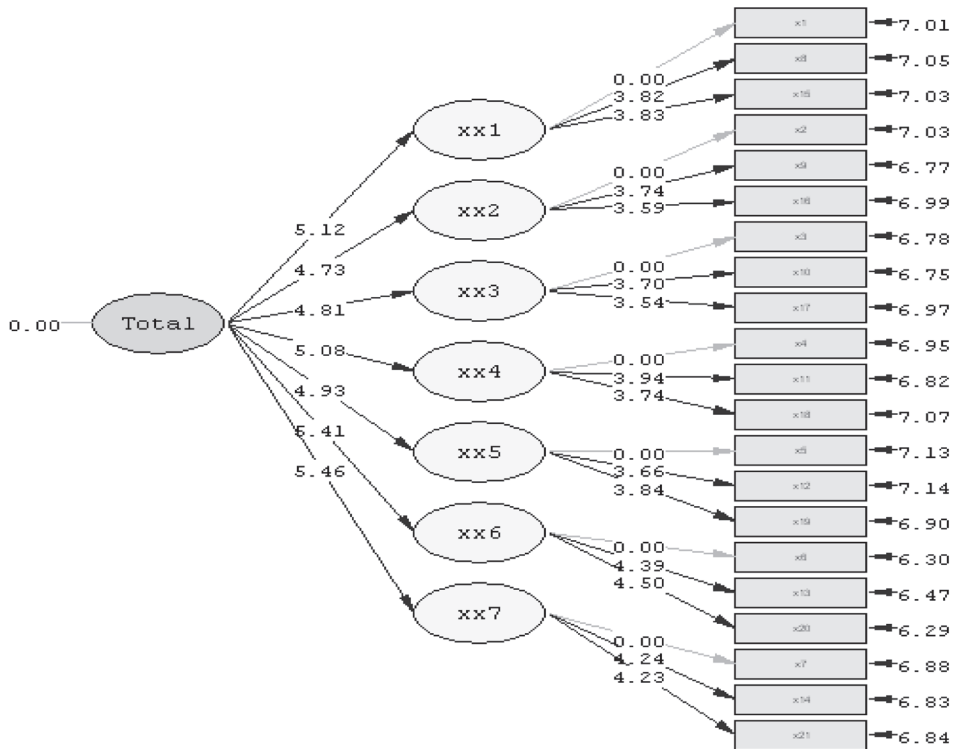
منبع	MS	MSE	F	P	η ^۲	1-B
بین گروهی						
برابری در رفتار	۴/۶۳	۸/۳۶	۰/۳۶	۰/۳۶۵	۰/۰۳۶	۰/۷۵۶
برابری در نتایج	۱/۴۱	۲/۲۶	۳/۶۵	۰/۹۵۱	۰/۰۱۲	۰/۰۰۵۰
برابری بر اساس مدال‌آوری المپیک	۳/۲۳	۶/۳۶	۲۲/۱۰	۰/۱۵۹	۰/۰۵۰	۰/۳۳۳
برابری بر اساس تعداد ورزشکار	۲/۲۱	۳/۳۶	۲/۲۶	۰/۵۶۰	۰/۰۴۸	۰/۱۲۳
نیاز به دلیل کمبود منابع	۴/۵۶	۱۰/۱۳	۳/۵۶	۰/۵۶۹	۰/۰۹۶	۰/۴۷۸
نیاز به دلیل هزینه‌های اجرایی بالا	۲/۲۳	۲/۱۵	۲/۴۲	۰/۲۳۶	۰/۰۷۶	۰/۱۴۳
نیاز به دلیل موفقیت بین‌المللی بیشتر	۱۲/۳۶	۶/۱۶	۲/۲۳	۰/۱۲۳	۰/۱۲۳	۰/۰۲۳۶

با توجه به سطح معناداری حاصل از تحلیل کواریانس، بین انصاف ادراک‌شده از توزیع رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون‌های ورزشی دارای مدال المپیک با فدراسیون‌های ورزشی بدون مدال المپیک، با توجه به اصول هفت‌گانه توزیع منابع، تفاوت معناداری وجود ندارد.

اولویت عوامل عدالت ادراک‌شده از توزیع ورزشی رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون‌های ورزشی اما برای تعیین اولویت و درجه اهمیت عوامل تحلیل انصاف و عدالت ادراک‌شده از تخصیص منابع از تحلیل عامل تاییدی استفاده شد که نتایج به شرح زیر است:

جدول ۵: اولویت عوامل عدالت ادراک‌شده از توزیع ورزشی رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون‌های ورزشی

اولویت	ضریب مسیر	آماره t	فرضیه
۱	۰/۹۷	۵/۴۶	نیاز به دلیل موفقیت بین‌المللی بیشتر
۲	۰/۹۴	۵/۴۱	نیاز به دلیل هزینه‌های اجرایی بالا
۳	۰/۹	۵/۱۲	برابری در رفتار
۴	۰/۸۹	۵/۰۸	برابری بر اساس تعداد ورزشکار
۵	۰/۸۸	۴/۹۳	نیاز به دلیل کمبود منابع
۶	۰/۸۳	۴/۸۱	برابری بر اساس مدال‌آوری المپیک
۷	۰/۷۹	۴/۷۳	برابری در نتایج



Chi-Square=276.11, df=182, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

نمودار ۲: تحلیل ابعاد پرسشنامه تحلیل انصاف و عدالت ادراک شده از تخصیص منابع بر اساس شاخص t

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود در مورد اهمیت اصول توزیع رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون های ورزشی کشور، نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر در رتبه اول، نیاز به دلیل هزینه های اجرایی بالا در رتبه دوم و برابری در رفتار در رتبه سوم قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

بین انصاف و عدالت ادراک شده از توزیع رویداد و اردوهای ورزشی در فدراسیون های ورزشی دارای بودجه زیاد با فدراسیون های ورزشی دارای بودجه کم، در اصل برابری بر اساس تعداد ورزشکار و اصل نیاز به دلیل موفقیت بین المللی بیشتر، تفاوت معناداری وجود دارد. فدراسیون هایی که بودجه بیشتری دارند، معتقدند که باید بر اساس تعداد ورزشکار هر فدراسیون به آن منابع مالی و پول اختصاص داده شود. در واقع، فدراسیون هایی که تعداد ورزشکار آن ها بیشتر است، باید پول بیشتری دریافت کنند. احتمالاً فدراسیون هایی که بودجه بالایی دارند، نگرانی بابت تخصیص منابع نداشته و انصاف را در این دانسته اند که آن فدراسیون هایی که تعداد بیشتری ورزشکار را تحت پوشش قرار داده اند، خدمات غیرنقدی و اعتباری بیشتری همانند اردوهای ورزشی،

بلیط، هتل و... را باید دریافت کنند. در مقابل فدراسیون‌هایی که بودجه پایینی دارند، معتقدند اگر قرار است فدراسیونی در عرصه بین‌المللی و در صحنه‌های جهانی نظیر المپیک، موفق عمل کند و مقام کسب نماید باید خدمات و محصولات اعتباری و غیرنقدی بیشتری در اختیار داشته باشد و انصاف آن است که خدمات بیشتری به این فدراسیون‌ها اختصاص داده شود و سپس انتظار موفقیت جهانی از آن‌ها داشت.

آریف و خلیق (۲۰۰۰) نیز در تحقیق خود بیان کردند که دانشجویان بین‌المللی تخصیص منابع بر اساس نیاز را منصفانه می‌دانند، در حالی که دانشجویان مالایی، تخصیص منابع بر اساس شایستگی و برابری را عادلانه و منصفانه می‌پندارند. نتایج پژوهش دیتمور و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که اغلب شرکت‌کنندگان موفقیت رقابت‌گونه را منصفانه‌ترین اصل توزیع منابع می‌دانند که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. ماهونی و همکاران (۲۰۰۶)، تخصیص بر اساس برابری در رفتار و نیاز در سازمان‌های ورزشی را منصفانه‌تر می‌پندارند که با یافته‌های تحقیق حاضر که تخصیص به دلیل نیاز به موفقیت و نیاز به دلیل کمبود منابع را منصفانه می‌داند، همخوانی دارد. نتایج تحقیق پاتریک و همکاران (۲۰۰۸) نیز نشان دادند که توزیع بر اساس نیاز به دلیل کمبود منابع، منصفانه‌ترین روش توزیع در ورزش‌های دانشگاهی بود که تا حدودی با نتایج تحقیق حاضر مشابهنه دارد.

به طور کلی آنچه از نتایج پژوهش برمی‌آید، این است که از دیدگاه فدراسیون‌های ورزشی، نیاز به دلیل موفقیت بین‌المللی بیشتر، برابری بر اساس مدال‌آوری المپیک و نیاز به دلیل کمبود منابع از مهمترین اصول توزیع می‌باشد و انصاف بر این است که رویداد و اردوهای ورزشی بر اساس این اصول تخصیص یابند؛ یعنی اگر از فدراسیون‌های ورزشی کشور انتظار می‌رود که در صحنه‌های مهم بین‌المللی و جهانی نظیر المپیک، پارالمپیک، جام‌های جهانی و... موفق به فتح سکو و کسب مقام گردند، باید رویدادها و اردوهای ورزشی منصفانه‌ای برای آن رشته‌ها در نظر گرفت. همچنین فدراسیون‌هایی که در گذشته با کمبود منابع مواجه بوده‌اند، باید انصاف در قبال آن‌ها رعایت شود و سعی گردد توزیع و تخصیص منابع به سمت منصفانه شدن پیش رود. فدراسیون‌هایی که مدال المپیک دارند و صاحب عنوان در رقابت‌های المپیک هستند باید به آن‌ها در توزیع منابع توجه گردد تا همچنان به موفقیت خود در صحنه المپیک ادامه دهند.

منابع

- اکبری، نعمت‌اله و حسینی، سیده محبوبه. (۱۳۹۴). «برنامه به کارگیری الگوی ریزی آرمانی در تخصیص بهینه بودجه عمرانی در شهرداری اصفهان». فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری. سال ۳، شماره ۱۱، صص ۲۳-۴۴.
- پورکیانی، محمد؛ حمیدی، مهرداد؛ گودرزی، محمود و خیبری، محمد. (۱۳۹۶). «تحلیل اثرگذاری ورزش حرفه‌ای و قهرمانی بر توسعه ورزش». مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی). دوره ۹، شماره ۴۲. صص ۵۵-۷۲.
- حسین زاده، علی و ناصری، محسن. (۱۳۸۷). «عدالت سازمانی و انواع آن». نشریه تدبیر. شماره ۱۹۰، صص ۱۸-۲۳.
- سعیدی، احمد. (۱۳۹۳). «عوامل موثر بر میزان تخصیص منابع مالی درون دانشگاه‌های دولتی ایران با استفاده از داده‌های تابلویی». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۷۱، صص ۱۹-۳۹.
- شکرکن، حسین و نعامی، عبدالزهرا. (۱۳۸۳). «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز». مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره ۳، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۵۷-۷۰.
- عزیزی، رحمان. (۱۳۹۳). «رابطه بین آگاهی از وظایف مدیریت با انگیزه کاری و خودکارآمدی رؤسای هیئت‌های ورزشی شهرستان قوچان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد بجنورد.
- علی دوست قهفرخی، ابراهیم؛ سجادی، سیدنصراله؛ محمودی، احمد و ساعتچیان، وحید. (۱۳۹۳). «بررسی اولویت‌ها و راهکارهای پیشرفت ورزش قهرمانی جوودی کشور». مدیریت ورزشی. دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۳۱-۲۴۶.
- کوشکی، احسان شمسی؛ علی پورسرخا، می‌نو و مصطفوی، حکیمه. (۱۳۹۳). «تخصیص منابع مالی نظام مراقبت سلامت: دیدگاه اخلاقی». فصلنامه اخلاق پزشکی. سال ۸، شماره ۲۹، صص ۶۷-۹۵.
- گرین، مایک و هولیهان، باری. (۱۳۸۷). سیاست‌گذاری و اولویت‌بندی در توسعه ورزش قهرمانی. رضا قراخانو و احسان قراخانو. تهران: انتشارات کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران
- یادگار، میترا و صیف، محمد حسین. (۱۳۹۷). «پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس عدالت و تعهد سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض و ابهام نقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. دوره ۱۹، شماره ۲، صص ۲۲-۳۴.
- یداله‌ی فارسی، جهانگیر. (۱۳۸۹). «طراحی مدل برنامه‌ریزی آرمانی برای تخصیص منابع در تربیت بدنی». نشریه حرکت، شماره ۱۳، صص ۸۹-۱۰۵.
- Arif, Hassan. & Khaliq, Ahmad. (2000). "Perception of justice and fairness in allocation of organizational resources: examining of cultural". IIUM Journal of Economics and Management, vol. 8, issue 1, 1-20
- Dittmore, Stephen ., Mahony, Daniel. & Damon P.S. Andrew. (2009). "Examining Fairness Perceptions of Financial Resource Allocations in U.S. Olympic Sport". Journal of Sport Management, 23(4), 429-456.
- Kenny, N. & Giacomini, M. (2005). "Wanted: a new ethics field for health policy analysis". Health Care Analysis, 13 (4).247-260.
- Lambert, Eric G., Keena, Linda D., Leone, Matthew., May, David. & Stacy H. Haynes. (2019). "The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff". The Social Science Journal, In

press, corrected proof.

- Mahony, F. A.; Mary, A.; Damon, P.S.; And, c. ; Stephen, W. & Dittmore, D . (2010). **“Organizational justice in Sport”**. Management Review, No.13, PP.91_105.
- Mahony, Daniel F.; Reimer, Harold A.; Breeding, James L. & Hums, Mary A. (2006). **“Organizational Justice in Sport Organizations: Perceptions of College Athletes and Other College Students”**. Journal of Sport Management, 20(2), 159-188
- Patrick, Ian S.C.; Mahony, Daniel F. & Petrosko, Joseph M. (2008). **“Distributive Justice in Intercollegiate Athletics: An Examination of Equality, Revenue Production, and Need”**. Journal of Sport Management, 22(2), 165-183. Retrieved from <https://digitalcommons.kent.edu/flapubs/21>
- Smith, Neale, Craig, Mitton, Stirling, Bryan, Alan, Davidson, Bonnie, Urquhart, Jennifer, L. Gibson, Stuart, Peacock, & Cam, Donaldson. (2016). **“Decision maker perceptions of resource allocation processes in Canadian health care organizations: a national survey”**. BMC Health Services Research, 13:247
- Zali, D. (2009). **“Role of medical ethics in the health system”**. Medical Ethics. 1(3).11-3