



The impact of Perceived Procedural Injustice on Turnover Intention in Clubs with the Mediating Role of Emotional Burnout: A Case Study of Professional League Athletes in Iran

Ali Salehi¹ | Mohammadali Noudehi^{2✉} | Akram Esfahani Nia³ | Mojtaba Ahmadi⁴ |
Hamidreza Ghezelsoflo⁵

1-Department of physical education, Ali.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

E-mail: ali.salehi@iau.ac.ir

2-Corresponding Author, Department of physical education, Go.C., Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

E-mail: mohammadali.noudehi@iau.ac.ir

3-Department of physical education, Ali.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

E-mail: akramesfahani@iau.ac.ir

4-Department physical education, BG.C., Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran.

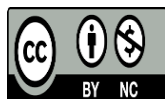
E-mail: mojtaba.ahmadi@iau.ac.ir

5-Department of physical education, Gonbad Kavous University, Gonbad Kavous, Iran.

E-mail: Hamid.Ghezel@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: The purpose of this study was to investigate the effect of perceived procedural injustice on the intention to leave the club, with the mediating role of emotional exhaustion: A case study of athletes in Iranian professional leagues.
Article history: Received 20 July 2025 Revised 21 August 2025 Accepted 25 August 2025 Published 22 September 2025	Methods: The research method was descriptive and survey-based. The statistical population of this study included all professional athletes competing in Iranian professional leagues (approximately 1,250 individuals). Stratified random sampling was used to select the participants. The statistical sample size was determined to be 330 individuals. Data were collected using the Perceived Procedural Injustice questionnaire by Niehoff and Moorman (1993), the Emotional Exhaustion subscale by Schaufeli (2002), and the Intention to Leave the Club questionnaire by Boothma and Roth (2013). The questionnaires were reviewed and confirmed by five sport management professors to assess their face and content validity. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha coefficient, which was confirmed at 0.86, 0.91, and 0.83, respectively.
Keywords: Perceived Procedural Injustice, Emotional Exhaustion, Turnover Intention, Professional Athletes.	Results: The results indicated that perceived organizational injustice has a significant positive effect on the emotional exhaustion of professional athletes. Another finding showed that perceived organizational injustice has a significant positive effect on the intention to leave the club. The effect of emotional exhaustion on the intention to leave the club was also positive and significant. Finally, the results revealed that the effect of perceived organizational injustice on professional athletes' intention to leave the club, with the mediating role of emotional exhaustion, is positive and significant.
	Conclusions: According to the study's results, a sense of injustice in sports clubs can lead to negative attitudinal and behavioral consequences, such as emotional exhaustion and professional athletes' intention to leave the club, resulting in significant detrimental effects.

Cite this article: Salehi, Ali; Noudehi, Mohammadali; Esfahaninia, Akram; Ahmadi, Mojtaba & Ghezelsoflo, Hamidreza. (2025). The impact of Perceived Procedural Injustice on Turnover Intention in Clubs with the Mediating Role of Emotional Burnout: A Case Study of Professional League Athletes in Iran. *Jahesh*, 3 (2), 73-84.



© The Author(s).

Publisher: Gorgan Branch, Islamic Azad University.



تأثیر بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی: مطالعه موردی در ورزشکاران لیگ‌های حرفه‌ای ایران

علی صالحی^۱ | محمدعلی نوده‌ی^۲ | اکرم اصفهانی‌نیا^۳ | مجتبی احمدی^۴ | حمیدرضا قزل‌سفلو^۵

۱- گروه تربیت بدنی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. رایانامه ali.salehi@iau.ac.ir

۲- نویسنده مسوول، گروه تربیت بدنی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. رایانامه mohammadali.noudehi@iau.ac.ir

۳- گروه تربیت بدنی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. رایانامه akramesfahani@iau.ac.ir

۴- گروه تربیت بدنی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران. رایانامه mojtaba.ahmadi@iau.ac.ir

۵- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران. رایانامه Hamid.Ghezel@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۴/۲۹ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۵/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۶/۳ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۶/۳۱ کلیدواژه‌ها: بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده، فرسودگی عاطفی، ترک باشگاه، ورزشکاران حرفه‌ای	هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی: مطالعه موردی در ورزشکاران لیگ‌های حرفه‌ای ایران بود. روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ورزشکاران حرفه‌ای شاغل در لیگ‌های حرفه‌ای ایران (حدود ۱۲۵۰ نفر) بود. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. تعداد نمونه‌های آماری ۳۳۰ نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش، از پرسش‌نامه‌های بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده نیپهوف و مورمن (۱۹۹۳)، فرسودگی عاطفی شائوفلی (۲۰۰۲) و تمایل به ترک باشگاه بوثما و روث (۲۰۱۳) استفاده شد. پرسشنامه‌ها توسط ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی به جهت بررسی روایی صوری و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۸۳ به دست آمد و تایید شد. یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده اثر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی عاطفی ورزشکاران حرفه‌ای دارد. دیگر یافته پژوهش نشان داد بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده اثری مثبت و معنی‌دار بر تمایل به ترک باشگاه کار دارد. اثر فرسودگی عاطفی بر تمایل به ترک باشگاه مثبت و معنی‌دار بود. در نهایت، نتایج نشان داد که اثر بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک باشگاه ورزشکاران حرفه‌ای با نقش میانجی فرسودگی عاطفی مثبت و معنی‌دار است. نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، احساس بی‌عدالتی در باشگاه‌های ورزشی می‌تواند موجب پیامدهای نگرشی و رفتاری منفی همچون فرسودگی عاطفی و تمایل ورزشکاران حرفه‌ای به ترک باشگاه گردد و خسارت‌های زیادی را به همراه داشته باشد.

استناد: صالحی، علی؛ نوده‌ی، محمدعلی؛ اصفهانی‌نیا، اکرم؛ احمدی، مجتبی و قزل‌سفلو، حمیدرضا. (۱۴۰۴). تأثیر بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده بر تمایل به ترک

باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی: مطالعه موردی در ورزشکاران لیگ‌های حرفه‌ای ایران. جهش، ۳ (۲)، ۷۳-۸۴.



© نویسندگان.

ناشر: واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

پویایی باشگاه‌های ورزشی حرفه‌ای نه تنها بازتاب دهنده وضعیت اجتماعی و فرهنگی ورزش کشور است، بلکه کیفیت تعاملات سازمانی در درون این باشگاه‌ها، نقش کلیدی در حفظ سلامت ساختار مدیریتی و عملکرد بهینه تیم‌ها دارد. در این میان، عدالت سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های اساسی مدیریت منابع انسانی، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات و مدیریت ورزشی یافته است (خداجو و همکاران، ۱۴۰۱). عدالت سازمانی به برداشت افراد از انصاف و رفتارهای منصفانه در محیط کار اشاره دارد و به طور کلی در سه بعد توزیعی، تعاملی و رویه‌ای بررسی می‌شود (نیکس و ولفی، ۲۰۱۶). عدالت توزیعی بر انصاف در توزیع نتایج و پاداش‌ها تأکید دارد، عدالت تعاملی بر کیفیت روابط میان مدیران و کارکنان متمرکز است، و عدالت رویه‌ای به فرایندها و رویه‌های اتخاذ تصمیمات عادلانه و شفاف اشاره دارد که بر اساس اصولی چون یکنواختی، بیطرفی، صداقت و احترام عمل می‌کنند (یما و باس، ۲۰۱۰).

بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده به معنای برداشت ورزشکاران از ناعادلانه بودن فرایندها و رویه‌های اتخاذ تصمیمات در سازمان است. این نوع عدالت بر نحوه اجرای سیاست‌ها و قوانین سازمان تأکید دارد و نقش مؤثری در شکل‌دهی رفتارهای سازمانی ایفا می‌کند (یان و یوسف، ۲۰۱۶). زمانی که ورزشکاران احساس کنند تصمیم‌گیری‌ها و رویه‌های باشگاه به عدالت انجام نمی‌شوند، بی‌عدالتی رویه‌ای را تجربه می‌کنند که می‌تواند باعث ایجاد نارضایتی و کاهش تعهد شود. در حوزه ورزش حرفه‌ای، این ابعاد عدالت سازمانی به صورت چشمگیر بر رضایت، وفاداری و انگیزش ورزشکاران تأثیرگذار است. مطابق نظریه‌های مطرح در عدالت رویه‌ای دو عامل اساسی یعنی رفتار مدیران در تعامل با ورزشکاران و شفافیت تصمیم‌گیری‌ها، نقش بسزایی در شکل‌گیری ادراک عادلانه ورزشکاران دارند (خلیلی پور و خنیفر، ۱۳۹۶). در صورتی که رویه‌های سازمانی فاقد شفافیت، بی‌طرفی و اخلاق حرفه‌ای باشد، ورزشکاران احساس تبعیض و ناعدالتی می‌کنند که به واکنش‌های منفی سازمانی نظیر کاهش تعهد شغلی، نارضایتی و افزایش تمایل به ترک خدمت منجر می‌شود. در واقع، بر اساس شواهد علمی، نگرش نسبت به بی‌عدالتی رویه‌ای می‌تواند از خود نتایج ناعادلانه نیز اثر روانی مخرب‌تری بر افراد داشته باشد و خشم و احساس بی‌عدالتی را در آنان افزایش دهد (یان و یوسف، ۲۰۱۶؛ نوری ثمرین و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی دیگر از مسائل اساسی در مدیریت منابع انسانی ورزش حرفه‌ای، پدیده ترک باشگاه از سوی ورزشکاران است که به خصوص در لیگ‌های حرفه‌ای به یکی از چالش‌های مهم تبدیل شده است. تمایل به ترک باشگاه عبارت است از گرایش ورزشکار به قطع همکاری و خروج از باشگاه حرفه‌ای که به عوامل متعددی بستگی دارد. ترک باشگاه نه تنها به تضعیف عملکرد تیم‌ها و کاهش انسجام گروهی منجر می‌شود، بلکه هزینه‌های بالای مالی و سازمانی ناشی از جذب و جایگزینی بازیکنان جدید را بر دوش باشگاه‌ها می‌گذارد (سارانی و همکاران، ۱۳۹۳). دلایل مختلفی از جمله عوامل روانی، اقتصادی، مدیریتی و محیطی در این موضوع نقش دارند (ممشلو و همکاران، ۱۴۰۳). فشارهای روانی ناشی از استرس مسابقات، کاهش انگیزه، فرسودگی عاطفی، مشکلات اقتصادی از جمله حقوق ناکافی و نبود فرصت رشد مالی، همچنین مدیریت نامناسب و بی‌توجهی به نیازهای ورزشکاران، از مهمترین عوامل شناخته شده در ترک باشگاه محسوب می‌شوند (یزدان پرست و بادامی، ۱۳۹۸؛ کالیداس و همکاران، ۲۰۱۵؛ ريسان، ۲۰۱۷).

در محیط‌های ورزشی، فرسودگی عاطفی که عمدتاً ناشی از فشارهای مکرر روانی و کمبود حمایت‌های روانی است، به عنوان عاملی میانجی در بسیاری از روابط سازمانی مطرح شده است. فرسودگی عاطفی یکی از ابعاد فرسودگی شغلی است که در نتیجه مواجهه مداوم با فشارها و استرس‌های روانی در محیط کار ایجاد می‌شود و به صورت عدم توانایی در واکنش مناسب عاطفی و کاهش انرژی روانی بروز می‌کند. فرسودگی عاطفی منجر به کاهش انرژی، تمایل کمتر برای ادامه فعالیت و بی‌میلی به تعهد کاری می‌شود (مهداد و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به اهمیت و پیچیدگی فرایند ترک باشگاه، بررسی نقش میانجی فرسودگی عاطفی در

رابطه بی‌عدالتی رویه‌ای و تمایل ورزشکاران برای ترک خدمت لازم و ضروری به نظر می‌رسد. پژوهش‌های پیشین در حوزه ورزش حرفه‌ای ایران عمدتاً به صورت جداگانه به موضوع عدالت سازمانی، فرسودگی عاطفی یا ترک باشگاه پرداخته‌اند، اما تحقیقات جامعی که تمامی این متغیرها را به صورت همزمان و به ویژه در زمینه لیگ‌های حرفه‌ای ورزش ایران بررسی کنند، مشاهده نشد. این خلا پژوهشی باعث شده تا سیاستگذاران و مدیران ورزشی نتوانند با استفاده از مدل‌های بومی و متناسب با واقعیت‌های ورزش ایران، ارائه راهکارهای اثربخش برای حفظ ورزشکاران کلیدی و ارتقای عدالت سازمانی داشته باشند. بنابراین، پرداختن به این موضوعات در قالب پژوهش حاضر می‌تواند گام مهمی در توسعه دانش نظری و ارائه راهکارهای مدیریتی موثر باشد. از دیدگاه عملی، این پژوهش می‌تواند با شناسایی نقش بی‌عدالتی رویه‌ای و فرسودگی عاطفی در تمایل به ترک باشگاه، مدیران و سیاست‌گذاران ورزشی را در طراحی نظام‌های عدالت محور و بسته‌های انگیزشی هدفمند یاری دهد. همچنین ارتقای عدالت سازمانی، کاهش فرسودگی و افزایش رضایت شغلی ورزشکاران، منجر به کاهش جابه‌جایی‌های پرهزینه و افزایش ثبات و موفقیت بلندمدت تیم‌های ورزشی خواهد شد. در سطح کلان‌تر، این امر می‌تواند بستر توسعه پایدار ورزش حرفه‌ای در کشور را فراهم آورد و موجب ارتقای اخلاق حرفه‌ای و بهبود عملکرد فردی و تیمی گردد.

ضرورت انجام پژوهش حاضر از چند جنبه قابل تأکید است: نخست آنکه حفظ و ماندگاری ورزشکاران نخبه، پایه و اساس پایداری و موفقیت باشگاه‌های حرفه‌ای به شمار می‌رود و افزایش تمایل به ترک، پیامدهای مخرب متعددی مانند کاهش انسجام و افزایش هزینه‌ها دارد. دوم اینکه، عدالت سازمانی در باشگاه‌های ایرانی به لحاظ نظری و عملی نیازمند بازنگری و تقویت جدی است تا ساختارهای مدیریتی با نیازهای ورزشکاران همسوتر شود. سوم آنکه، شناسایی دقیق نقش میانجی فرسودگی عاطفی در این فرایند، به طراحی برنامه‌های حمایتی و انگیزشی اثربخش کمک خواهد کرد تا نخبگان ورزشی حفظ شوند و حضور مستمر و متعهدانه ورزشکاران تقویت گردد.

این پژوهش علاوه بر غنای دانش نظری، مدلی بومی ارائه می‌دهد که می‌تواند به عنوان راهنمای سیاستگذاران ورزشی و مدیران باشگاه‌ها برای ارتقای عدالت، کاهش فرسودگی و تثبیت نیروی انسانی ورزشی به کار گرفته شود. با توجه به اهمیت موضوع و وجود خلأ علمی در این خصوص، هدف از انجام پژوهش حاضر، تاثیر بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی: مطالعه موردی در ورزشکاران لیگ‌های حرفه‌ای ورزش ایران می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه ورزشکاران شاغل در لیگ‌های حرفه‌ای ایران به تعداد ۱۲۵۰ نفر بود. برای انتخاب نمونه‌ها از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی استفاده شد که در آن نمونه‌های پژوهش در سه طبقه کلی شامل ورزشکاران رشته‌های فوتبال، والیبال و بسکتبال قرار گرفتند و سپس از هر رشته ورزشی تعدادی از ورزشکاران به عنوان نمونه در تحقیق مشارکت کردند. بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد افراد نمونه ۲۹۷ نفر در نظر گرفته شد. با توجه به احتمال ریزش نمونه‌ها تعداد ۳۳۰ پرسشنامه توزیع شد. از این تعداد، ۳۱۹ نفر به صورت کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت نمودند. بنابراین، تعداد نمونه‌های تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ۳۱۹ نفر در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

- مقیاس عدالت رویه‌ای: برای سنجش بی‌عدالتی رویه‌ای در این پژوهش، از زیرمقیاس عدالت رویه‌ای (سوالات ۶ تا ۱۱) در پرسشنامه عدالت سازمانی نیپهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این مقیاس شامل ۶ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۵ (بسیار موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. مطالعه جریبوز و سانیمرت (۲۰۰۹) درباره روایی و پایایی این مقیاس نشان داد که مؤلفه عدالت رویه‌ای ۶۲ درصد از واریانس نمره پرسشنامه عدالت سازمانی را تبیین می‌کند و ضریب آلفای کرونباخ برای آن ۰.۸۵ به دست آمد. در ایران نیز نوری ثمرین و همکاران (۱۳۹۹) پایایی پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی کردند و مقدار ۰/۹۲ را گزارش کردند (نوری ثمرین و همکاران، ۱۳۹۹).
- پرسشنامه فرسودگی عاطفی: پرسشنامه فرسودگی عاطفی دارای ۵ گویه با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت می‌باشد که از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۵ (بسیار موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. شاولفی (۲۰۰۲) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ گزارش نموده است.
- تمایل به ترک باشگاه: برای سنجش میزان تمایل ورزشکاران به ترک باشگاه از پرسشنامه ارزیابی تمایل به ترک باشگاه (بوئما و روث، ۲۰۱۳) استفاده شد که شامل سه سؤال است. پاسخ به این پرسش‌ها بر اساس یک مقیاس هفت‌گزینه‌ای انجام می‌شود که از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه‌بندی شده است. امرایی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را بررسی کردند و مقدار ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۲ گزارش نموده‌اند.
- در پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ها توسط ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی به جهت بررسی روایی صوری و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین برای بررسی پایایی، ضریب پایایی این پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن برای پرسشنامه‌های بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده، فرسودگی عاطفی و تمایل به ترک باشگاه به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۸۳ به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، تعداد ۳۳۰ پرسشنامه در بین جامعه پژوهش توزیع و جمع‌آوری گردید که در نهایت تعداد ۱۱ پرسشنامه مخدوش از بین آنها حذف گردید و تعداد ۳۱۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.
- در این پژوهش، از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، طبقه‌بندی کردن و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد استفاده گردید. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور، نرم‌افزارهای *Spss* نسخه ۲۵ و *Lisrel* نسخه ۸/۸ مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است: همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود بیشتر نمونه پژوهش در طبقه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال قرار داشتند (۱۳۴ نفر). بیشتر آزمودنی‌های پژوهش مرد بودند (۲۱۱ نفر). در نهایت، بیشترین تعداد نمونه‌ها بر حسب رشته ورزشی مربوط به فوتبال بود (۱۳۴ نفر). توصیف نمرات به دست آمده برای متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. و همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای بی‌عدالتی رویه‌ای، فرسودگی عاطفی و تمایل به ترک باشگاه به ترتیب ۳/۶۹، ۳/۵۵ و ۳/۷۱ می‌باشد.

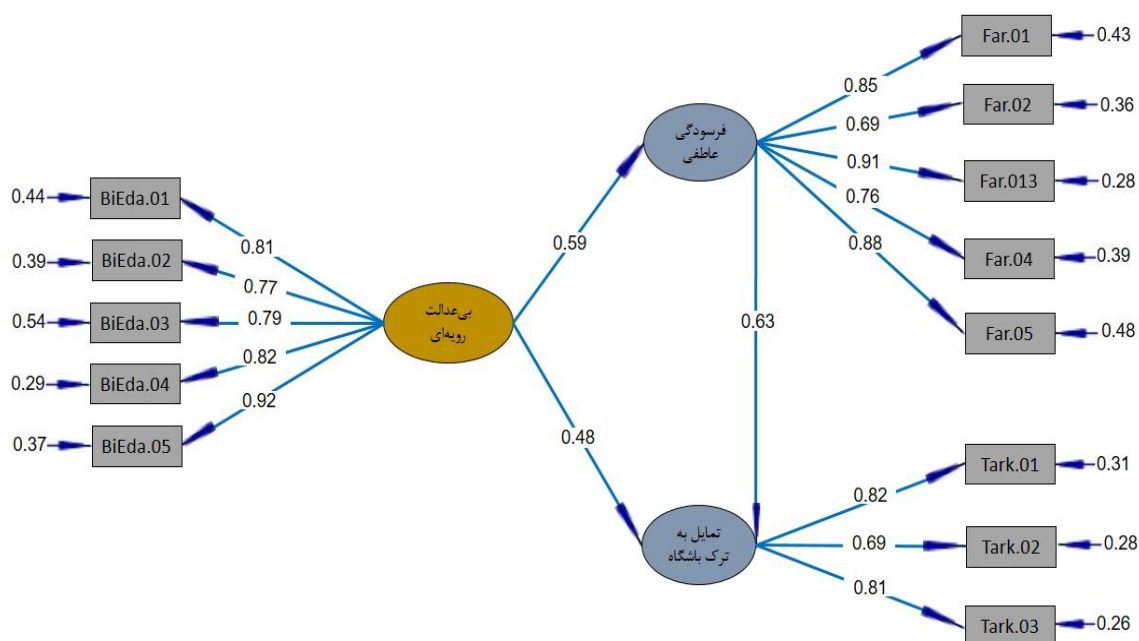
جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	طبقه	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۲۵ سال	۱۱۰	۳۴/۵
	۲۶ تا ۳۰ سال	۱۳۴	۴۲
	بالاتر از ۳۰ سال	۷۵	۲۳/۵
جنسیت	مرد	۲۱۱	۶۶/۱۴
	زن	۱۰۸	۳۳/۸۶
رشته ورزشی	فوتبال	۱۳۴	۴۲
	والیبال	۸۷	۲۷/۵
	بسکتبال	۹۸	۳۰/۵
جمع کل		۳۱۹	۱۰۰

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره		
	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
بی‌عدالتی رویه‌ای	۳۱۹	۳/۶۹	۰/۷۹
فرسودگی عاطفی	۳۱۹	۳/۵۵	۰/۸۰
تمایل به ترک باشگاه	۳۱۹	۳/۷۱	۰/۷۳

به منظور بررسی وضعیت توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و نتایج نشان داد که توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش طبیعی می‌باشد لذا برای آزمون مدل پژوهش به روش معادلات ساختاری از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.



شکل ۱. اعداد معنادار تحلیل مسیر

یافته‌های تحقیق برای بررسی شاخص‌های برازش در جدول ۳ نشان داده شده است:

جدول ۳. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر

نتیجه	حد مجاز	مقدار	شاخص‌های برازش
معنادار و قابل قبول	≤ 3	۱/۹۱	X^2 / df (کای دو بر درجه آزادی)
معنادار و قابل قبول	$\leq 0/08$	۰/۰۶۹	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
معنادار و قابل قبول	$\geq 0/8$	۰/۹۱۰	GFI (نیکویی برازش)
معنادار و قابل قبول	$\geq 0/9$	۰/۹۲۰	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
معنادار و قابل قبول	$\geq 0/9$	۰/۹۲۰	NFI (برازندگی نرم شده)
معنادار و قابل قبول	$\geq 0/9$	۰/۹۱۰	NNFI (برازندگی نرم نشده)

با توجه به نتایج جدول شاخص‌های نیکویی برازش در محدوده مناسب قرار دارند و مقادیر به دست آمده نشان می‌دهد که الگوی پژوهش از برازش مناسب برخوردار بود. و تأثیر استاندارد مستقیم و تأثیر استاندارد غیرمستقیم متغیرهای ارائه شده است:

جدول ۴ - تأثیر استاندارد مستقیم و تأثیر استاندارد غیرمستقیم متغیرها

Sig.	t	β	متغیرهای پژوهش		
			میانجی	وابسته	مستقل
۰/۰۰۱	۱۱/۸۲	۰/۵۹	-	فرسودگی عاطفی	بی‌عدالتی رویه‌ای
۰/۰۰۱	۷/۳۵	۰/۴۸	-	تمایل به ترک باشگاه	بی‌عدالتی رویه‌ای
۰/۰۰۱	۹/۴۷	۰/۶۳	-	تمایل به ترک باشگاه	فرسودگی عاطفی
۰/۰۰۱	۷/۳۹	۰/۴۹	فرسودگی عاطفی	تمایل به ترک باشگاه	بی‌عدالتی رویه‌ای

در جدول شماره ۴، اثرات متغیرهای پژوهش بر یکدیگر ارائه شده است. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود، بی‌عدالتی رویه‌ای اثر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی عاطفی ورزشکاران حرفه‌ای دارد ($t=\beta, 82/11=0/59$). دیگر یافته پژوهش نشان داد بی‌عدالتی رویه‌ای اثری مثبت و معنی‌دار بر تمایل به ترک باشگاه دارد ($t=\beta, 36/7=0/48$). بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد اثر فرسودگی عاطفی بر تمایل به ترک باشگاه مثبت و معنی‌دار است ($t=\beta, 47/9=0/63$). به‌منظور بررسی معنی‌داری اثر غیرمستقیم متغیر بی‌عدالتی رویه‌ای بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی، آزمون سوبل (*Sobel Test*) مورد استفاده قرار گرفت. چنانچه مقدار Z-Value به‌دست‌آمده برای این آزمون در فرمول زیر از ۱/۹۶ بیشتر باشد، حاکی از معنی‌دار بودن اثر متغیر میانجی در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در فرمول زیر t_a آماره تی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی، t_b آماره تی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد.

$$Z_{value} = \frac{t_a \cdot t_b}{\sqrt{t_a^2 + t_b^2}}$$

رابطه ۱. فرمول آزمون سوبل

آماره به دست آمده برای اثر غیرمستقیم بی عدالتی رویه ای بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی برابر با ۷/۳۹ است که نشان می دهد اثر متغیر میانجی یعنی فرسودگی عاطفی در ارتباط بین بی عدالتی رویه ای با تمایل به ترک باشگاه مثبت و معنی دار است. برای بررسی میزان شدت متغیر میانجی، از شمول واریانس^۱ استفاده می شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک تر باشد، نشان از قوی تر بودن تأثیر متغیر میانجی است. درواقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می سنجد.

$$(VAF) = \frac{a.b}{(a.b) + c}$$

رابطه ۲. فرمول شمول واریانس

در این رابطه، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به فرمول، مقدار شمول واریانس ۰/۴۹ محاسبه گردید. مقدار ۰/۴۹ برای VAF بدین معنی است که ۴۹ درصد از اثر بی عدالتی رویه ای بر تمایل به ترک باشگاه به صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی فرسودگی عاطفی تبیین شده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر بی عدالتی رویه ای ادراک شده بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی در ورزشکاران شاغل در لیگ های حرفه ای ایران بود. یافته های تحقیق نشان داد که بی عدالتی رویه ای اثر مثبت و معنی داری بر فرسودگی عاطفی ورزشکاران حرفه ای دارد ($t=\beta$ ، ۸۲/۱۱=۰/۵۹). بی عدالتی رویه ای اثری مثبت و معنی دار بر تمایل به ترک باشگاه دارد ($t=\beta$ ، ۳۶/۷=۰/۴۸) و در نهایت، اثر فرسودگی عاطفی بر تمایل به ترک باشگاه مثبت و معنی دار است (β ، =۰/۶۳). ($t=۹/۴۷$).

نتیجه حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که بی عدالتی رویه ای ادراک شده در باشگاه های ورزشی تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر فرسودگی عاطفی ورزشکاران حرفه ای دارد ($\beta=۰/۵۹$) و ($t=۱۱/۸۲$). یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های کیم (۲۰۲۴)، لی و کانینگهام (۲۰۲۱) همسو است و اهمیت عدالت رویه ای بر سلامت روان ورزشکاران را تأیید می کند. از دیدگاه نظری، عدالت سازمانی به ویژه عدالت رویه ای، یکی از ابعاد کلان سلامت سازمانی است که بر نگرش ها، احساس تعلق و رفتارهای شغلی اعضا اثرگذار است. در ورزش حرفه ای، که ورزشکاران بخش مهمی از سرمایه انسانی باشگاه محسوب می شوند، هرگونه بی عدالتی در رویه های انتخاب، ارزیابی، پاداش دهی و مدیریت می تواند به تضعیف انگیزش، کاهش اعتماد و ایجاد احساس ناکارآمدی منجر گردد. فرسودگی عاطفی، به عنوان یکی از ابعاد اصلی فرسودگی شغلی، حالت مزمن خستگی روحی است که در اثر عوامل استرس زا و ناکامی طولانی مدت ایجاد می شود و مستقیماً با تجربه احساس ناخوشایند در مواجهه با محیط کاری ناسالم و بی عدالتی مرتبط است. مطالعات متعددی در زمینه ورزش حرفه ای و تیمی نشان داده اند که درک بی عدالتی در برنامه ها و فرایندهای باشگاه، منجر به افزایش استرس، اضطراب و در نهایت فرسودگی عاطفی ورزشکاران می شود (کیم، ۲۰۲۴). یکی از مهم ترین عوامل فرسودگی شغلی در کارکنان و ورزشکاران، برداشت ذهنی آنان از میزان عدالت سازمانی است (لی و کانینگهام، ۲۰۲۱). یافته پژوهش حاضر همچنین در امتداد مطالعات انجام شده در حوزه های غیرورزشی است که بی عدالتی فرایندی را عامل مهمی در شکل گیری فرسودگی و پیامدهای منفی روانی معرفی کرده اند (کیم و همکاران، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، برخی تحقیقات نیز گزارش کرده اند که حتی

^۱ . Variance Accounted For

حمایت اجتماعی یا احساس انسجام تیمی در صورت بی‌عدالتی رویه‌ای، به‌طور کامل نمی‌تواند مانع بروز فرسودگی عاطفی شود (دونگ و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس یافته پژوهش، توصیه می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران باشگاه‌های ورزشی با تدوین و اجرای فرایندهای شفاف، منصفانه و قابل پیش‌بینی در حوزه‌های استخدام، ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی، زمینه کاهش برداشت بی‌عدالتی را فراهم کنند. همچنین آموزش مدیران و مربیان در حوزه عدالت سازمانی و مهارت‌های ارتباطی، ایجاد مکانیزم‌های نظام‌مند برای دریافت و پاسخ‌گویی به شکایات و دغدغه‌های ورزشکاران، و ارتقای شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند مؤثر واقع شود. علاوه بر این، فراهم کردن حمایت‌های روانی و خدمات مشاوره ورزشی جهت پیشگیری و مقابله با فرسودگی عاطفی، نقش مهمی در حفظ سلامت روانی و انگیزش ورزشکاران ایفا می‌کند. اجرای این راهکارها می‌تواند به بهبود رضایت، افزایش بهره‌وری و کاهش فرسودگی عاطفی در میان ورزشکاران حرفه‌ای منجر شود.

یافته پژوهش حاضر نشان داد که بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده اثر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک باشگاه در میان ورزشکاران حرفه‌ای شاغل در لیگ‌های ایران دارد ($\beta = 0.48$) و ($t = 7.36$). یافته این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین از جمله گل پرور (۱۳۹۲) و کیم و همکاران (۲۰۲۴) همسو است. پژوهش گل پرور (۱۳۹۴) با بررسی ورزشکاران حرفه‌ای لیگ‌های ایران نشان داد که عدالت رویه‌ای و تعاملی با تمایل به ترک باشگاه رابطه مستقیم و معنادار دارد و ضعف عدالت رویه‌ای زمینه‌ساز بروز ترک باشگاه در ورزشکاران می‌شود. در دیگر مطالعات نیز تأکید شده که ادراک بی‌عدالتی سازمانی در حوزه ورزش، نه تنها رضایت شغلی را کاهش می‌دهد، بلکه می‌تواند تمایل به ترک سازمان یا باشگاه را به شکل معناداری افزایش دهد. همچنین نتایج مشابهی در محیط‌های ورزشی به دست آمده که بی‌عدالتی رویه‌ای و تعامل نامطلوب از سوی مدیریت، محرک مهمی برای قصد جابجایی و کاهش وفاداری تلقی شده است (کیم و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود باشگاه‌های ورزشی به منظور کاهش تمایل ورزشکاران به ترک باشگاه، رویه‌های مدیریتی خود را شفاف و عادلانه طراحی و اجرا کنند، به گونه‌ای که همه فرآیندهای استخدام، پاداش‌دهی، ارزیابی عملکرد و سایر تصمیمات مهم بر مبنای معیارهای مشخص، منصفانه و قابل دفاع باشد. همچنین ضروری است مدیران، کادر فنی و مسئولان باشگاه با شرکت در کارگاه‌های آموزشی مرتبط با عدالت رویه‌ای، اهمیت شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و پاسخگویی به اعضا را به خوبی درک و اجرا کنند. ایجاد سیستم‌های بازخورد مؤثر، از جمله بستری برای دریافت و رسیدگی به نظرات، شکایات و دغدغه‌های ورزشکاران، می‌تواند برداشت‌های بی‌عدالتی را به میزان قابل توجهی کاهش دهد. افزون بر این، افزایش مشارکت فعال ورزشکاران در جلسات و فرآیندهای سیاست‌گذاری باشگاه موجب تقویت احساس عدالت، اعتماد و رضایت آنان خواهد شد. در نهایت، فراهم آوردن حمایت‌های روانی و دسترسی به مشاوران ورزشی به ورزشکاران کمک می‌کند تا با پیامدهای روانشناختی احتمالی ناشی از ادراک بی‌عدالتی مقابله کنند و تمایل آن‌ها به ترک باشگاه کاهش یابد.

یافته پژوهش حاضر نشان داد فرسودگی عاطفی دارای اثر مثبت و معنی‌داری بر تمایل به ترک باشگاه در میان ورزشکاران حرفه‌ای است ($\beta = 0.63$) و ($t = 9.47$). این یافته با نتایج پژوهش‌های گل پرور (۱۳۹۲)، مشیری و همکاران (۱۳۹۳)، و امونده^۱ و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. در مطالعه گل پرور (۱۳۹۲) که به بررسی عدالت سازمانی و پیامدهای آن در ورزشکاران حرفه‌ای لیگ‌های ایران پرداخت، نشان داده شد که افزایش فشارهای روانی و رضایت پایین ناشی از بی‌عدالتی، تمایل به ترک باشگاه را تشدید می‌کند و نقش میانجی‌گری متغیرهای روان‌شناختی را در این رابطه مورد تأیید قرار داد. مشیری و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت انجام دادند و گزارش کردند

^۱ . Vaamonde

که که هرچه رعایت عدل و انصاف از سوی مدیریت سازمان درمقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد فرسودگی و ترک خدمت در بین کارکنان کاهش می‌یابد و درپی آن عملکرد کارکنان بهبود خواهد یافت. نتایج پژوهش‌های وامونده و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که جدایی روان‌شناختی از کار و فرسودگی عاطفی به طور مستقیم احتمال ترک سازمان را افزایش می‌دهد. این همسویی گویای اهمیت توجه به عوامل روانی در نگهداشت ورزشکاران است و بیان می‌کند که برای تحقق پایداری نیروی انسانی در ورزش حرفه‌ای، مداخلات کاهش فرسودگی عاطفی باید جدی گرفته شود. اگرچه یافته‌های این مطالعه از رابطه مثبت و معنادار بین جدایی روان‌شناختی و فرسودگی عاطفی با قصد ترک شغل حمایت می‌کند، این رابطه ممکن است در همه شرایط یکسان نباشد. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که این رابطه می‌تواند تحت تأثیر عوامل تعدیل‌کننده مهمی مانند حمایت اجتماعی ادراک‌شده از سوی سرپرست (عابدینی و لامدهی، ۱۳۹۹) و تاب‌آوری فردی (بک^۱ و همکاران، ۲۰۲۰) قرار گیرد، به طوری که در حضور این عوامل، قدرت این رابطه کاهش می‌یابد. علاوه بر این، برخی مطالعات نشان داده‌اند که در بافت‌های سازمانی یا فرهنگی خاص، مکانیسم‌های ارتباطی می‌توانند پیچیده‌تر بوده و حتی برخی مسیرهای مستقیم تأیید نشوند. بنابراین، تعمیم یافته‌های حاضر باید با در نظر گرفتن این متغیرهای زمینه‌ای و تعدیل‌کننده صورت پذیرد.

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک‌شده بر تمایل به ترک باشگاه با نقش میانجی فرسودگی عاطفی در ورزشکاران حرفه‌ای ایران انجام شد. یافته‌ها به طور قاطع نشان داد که ادراک بی‌عدالتی در رویه‌های باشگاه نه تنها به طور مستقیم موجب افزایش تمایل ورزشکاران به ترک می‌شود، بلکه از طریق مکانیسم ایجاد فرسودگی عاطفی نیز به صورت غیرمستقیم این تمایل را تشدید می‌کند. به عبارت دیگر، زمانی که ورزشکاران فرآیندهای تصمیم‌گیری را ناعادلانه، غیرشفاف و نامنصفانه می‌پندارند، دچار احساس خستگی عاطفی، سرخوردگی و کاهش انرژی می‌شوند و این حالت روانی، آنان را به سمت جدایی از باشگاه سوق می‌دهد. این نتایج که با یافته‌های مطالعات پیشین در داخل و خارج از کشور همسو است، بر اهمیت حیاتی عدالت رویه‌ای به عنوان یک عامل کلیدی در حفظ سلامت روانی ورزشکاران و نگهداشت آنان در باشگاه‌ها تأکید می‌کند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد و اجرای رویه‌های عادلانه، یکی از ارکان اساسی مدیریت موفق در باشگاه‌های ورزشی حرفه‌ای برای جلوگیری از فرسودگی و حفظ سرمایه‌های انسانی خود محسوب می‌شود. بر مبنای این یافته‌ها، پیشنهاد کاربردی زیر ارائه می‌گردد: مدیران و سیاست‌گذاران باشگاه‌ها باید با تدوین آیین‌نامه‌های شفاف و عادلانه در حوزه‌های استخدام، ارزیابی عملکرد، پاداش‌دهی و رسیدگی به شکایات، زمینه کاهش ادراک بی‌عدالتی را فراهم آورند. برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و کادر فنی در زمینه اصول عدالت سازمانی و مهارت‌های ارتباطی مؤثر ضروری به نظر می‌رسد. همچنین، ایجاد مکانیزم‌های نظام‌مند برای دریافت بازخورد و مشارکت دادن ورزشکاران در فرآیندهای تصمیم‌گیری، می‌تواند به افزایش احساس عدالت و تعلق آنان بیانجامد. از سوی دیگر، فراهم‌آوری حمایت‌های روان‌شناختی و دسترسی به خدمات مشاوره‌ای و روانشناسی ورزشی برای کمک به ورزشکاران در مقابله با فشارها و جلوگیری از فرسودگی عاطفی پیشنهاد می‌شود. اجرای این راهکارها نه تنها می‌تواند تمایل به ترک را کاهش دهد، بلکه منجر به افزایش رضایت، تعهد و در نهایت ارتقای عملکرد فردی و تیمی خواهد شد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از زحمات تمامی کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند؛ به خصوص مشارکت کنندگان در پژوهش کمال قدردانی را داشته باشند. این پژوهش برگرفته از رساله دکتری است.

¹. Back

منابع

- امرای، محمد؛ محمدی، نصراله؛ سیاوشی، محمد (۱۳۹۹). تبیین نقش میانجی طفره‌روی اجتماعی در تأثیر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه در ورزشکاران حرفه‌ای. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲(۶۴): ۲۵۵-۲۷۶. <https://doi.org/10.22089/smrj.2020.8809.2997>
- خداجو، عبدالرحیم؛ نادریان جهرمی، مسعود؛ افروزه، محمدصادق؛ دست برحق، حسین (۱۴۰۱). تبیین ارتباط بین مدیریت تنوع و عملکرد ورزشکاران، با نقش میانجی عدالت‌درک‌شده در باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال ایران. *مجله مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۱(۸): ۱-۱۲. https://journals.iau.ir/article_698700.html
- خلیلی پور، حاتم؛ خنیفر، حسین (۱۳۹۶). بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۴): ۲۷-۵۲. https://obs.sinaweb.net/article_30324.html
- سارانی، حمید؛ صفانیا، علی محمد؛ رضوی، سید محمد حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ابعاد عدالت و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی مردان ورزشکار لیگ برتر فوتبال ایران. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۰(۱۹): ۱۵۹-۱۶۸. https://msb.journals.umz.ac.ir/article_841.html
- عابدینی و لامدهی، راضیه (۱۳۹۹). رابطه درماندگی شغلی با قصد ترک شغل، عملکرد شغلی و فرسودگی عاطفی: نقش تعدیل‌کنندگی حمایت ادراک‌شده سرپرست در یک سازمان صنعتی. *کنگره ملی دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی*. اهواز. <https://civilica.com/doc/1217616>
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ ستایش منش، ساناز؛ دهقان، صفورا؛ مدنی، زهراالسادات (۱۳۹۲). تبیین نقش عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای مخرب ورزشکاران بر پایه ارزش‌های فرهنگی. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۲(۲۰): ۷-۲۶. https://faslname.msy.gov.ir/article_103.html
- مشیری، کیوان؛ آقایی، نجف؛ پورسبطانی زرنندی، حسین؛ قربانی، مهدی (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۴(۷): ۶۵-۷۶. <https://jrsm.khu.ac.ir/article-1-2203-fa.html>
- مهداد، علی؛ ملک زاده، مائده؛ امیری، ویدا (۱۳۹۸). تأثیر ادراک بی‌عدالتی سازمانی، ادراک ناامنی شغلی و ادراک فشارهای سازمانی بر ناکامیابی کاری کارکنان بازنشسته: نقش میانجی‌گرایی فرسودگی شغلی. *فصلنامه پرستاری سالمندان*، ۵(۳): ۲۷۸-۲۸۹. <https://jgn.medilam.ac.ir/article-1-319-fa.html>
- نوری ثمرین، شهرام؛ ارشدی، نسرین؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ نعامی، عبدالزهرا (۱۳۹۹). تأثیر بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک شده بر بهزیستی سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۹(۹۸): ۱۱۳-۱۳۸. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2021.53703.3686>
- یزدانپرست، یلدا؛ بادامی، رخساره (۱۳۹۸). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک ورزش‌های تیمی در نوجوانان بر اساس جنسیت. *روانشناسی ورزشی*، ۱۱(۱): ۵۸-۷۱. <https://doi.org/10.29252/mbasp.4.1.58>
- Back, C. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2020). Mediating Effects of Burnout in the Association Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Clinical

- Nurses. *Safety and health at work*, 11(1), 88–96.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.01.002>
- Cunningham, G. B., Wicker, P., & Walker, N. A. (2021). Gender and racial bias in sport organizations. *Frontiers in Sociology*, 6, 122. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.684066>
- Dong, L., Zou, S., Fan, R., Wang, B., & Ye, L. (2024). The influence of athletes' gratitude on burnout: the sequential mediating roles of the coach–athlete relationship and hope. *Frontiers in Psychology*, 15, 13587 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1358799>
- Kalidass. Anne wary & Bahron. Arisa. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Supports, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*. 6(5); 115-124. [DOI: 10.5430/ijba.v6n5p82](https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82)
- Kocsis, Á., & Molnár, G. (2024). Factors influencing academic performance and dropout rates in higher education. *Oxford Review of Education*, 51(3), 414–432.
<https://doi.org/10.1080/03054985.2024.2316616>
- Kim, S., Alahmad, M. E., Oh, T., & Love, A. (2024). Athletic justice: Scale development and validation. *Heliyon*, 10(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24359>
- Kim, S., Oh, T., Love, A., & Alahmad, M. E. (2023). Impact of met-expectation of athletic justice on athletic satisfaction and organizational commitment via leader–member exchange among elite Saudi arabian athletes. *Behavioral Sciences*, 13(10), 836.
<https://doi.org/10.3390/bs13100836>
- Nix, J., & Wolfe, S.E. (2016). Sensitivity to the Ferguson effect: The role managerial organizational justice. *Journal of Criminal Justice*, 7, 12-20.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2016.06.002>
- Rissanen, A. (2017). An investigation voluntary employee turnover and retention factors in sport organization. *International Business and Entrepreneurship*, 14(5), 61-78.
https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_53506
- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's journal of psychology*, 14(3), 554. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490>
- Yean, T. F. & Yusof, A. A. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>
- Yebema, J., & Bos, K.V. (2010). "Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective". *Social Science & Medicine*, 10/ 10, 1609-1617. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.01.027>