



## Comparison between organizational justice components and job burnout components in staff of physical education colleges in Islamic Azad and national universities in Tehran

### مقایسه بین مولفه های عدالت سازمانی و مولفه های فرسودگی شغلی در کارمندان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد و سراسری شهر تهران

۱محمد امین فرخ نیا، ۲دکتر عباس خدایاری، ۳فرناز فرخ نیا

۱کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، aminfarrokhi25@yahoo.com

۲عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، aminfarrokhi25@yahoo.com

۳مدرس تربیت بدنی آموزش و پرورش کرج aminfarrokhi25@yahoo.com

#### چکیده

هدف از انجام این تحقیق مقایسه بین مولفه های عدالت سازمانی و مولفه های فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد شهر تهران بود. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده که به صورت همبستگی و به روش میدانی انجام پذیرفته است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد و سراسری شهر تهران در سال ۱۳۹۲ به تعداد ۱۶۳ نفر بود که از این میان ۱۱۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی با استفاده از اعداد تصادفی انتخاب گردیدند. در این پژوهش از پرسشنامه مشخصات فردی و دو پرسشنامه عدالت سازمانی (نیپوف و مورمن) و فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون) جهت گردآوری داده ها استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS 21 و توسط آزمون های t و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته ها نشان داد، ۲ مشاهده شده در سطح  $p < 0/05$  بین عدالت سازمانی و مولفه های آن و بین فرسودگی شغلی و مولفه های آن بجز (عدم موفقیت فردی) در بین کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد و سراسری شهر تهران تفاوت معنا داری وجود دارد، بین مولفه های عدالت سازمانی با مولفه های فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه های سراسری ارتباط معناداری وجود داشت ولی در کارکنان دانشگاه آزاد ارتباط معناداری مشاهده نشد.

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی، کارکنان دانشکده تربیت بدنی

#### ۱- مقدمه

نمود. فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد به دلیل عوامل فشار زا و از نشانه های بارز آن خستگی جسمی و عاطفی است. این امر منجر به ایجاد خود پنداری منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و بی تفاوتی در هنگام برقراری ارتباط با مراجعان می گردد. (کمرچرلو، ۲۰۰۸) زمانی که سازمانی به وجود می آید، برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع و امکانات دارد. مهمترین عامل نیروی انسانی می باشد که سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می کند. نیروی انسانی مهمترین درونداد سازمان خصوصاً در سازمان های آموزشی محسوب می شود، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درونداد، فرآیند و برونداد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان ها رشد همه جانبه انسان است. احساس کارکنان از شرایط کاری خود بر عدالت کاری آن ها اثر می گذارد و یکی از جنبه هایی

از ویژگی های یک سازمان سالم، این است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به اندازه تولید و بهره وری آن مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد. گرچه شغل منبع مهمی برای امرار معاش و احراز موفقیت های اجتماعی است، ولی در عین حال می تواند به نارضایتی و تحلیل رفتن قوای جسمانی و روانی افراد منجر شود. فرسودگی شغلی پدیده ای است که به عنوان یکی از پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی برای نخستین بار در دهه هفتاد توسط فریدنبرگر<sup>۱</sup> به نقل از گردن کمرچرو برای توصیف کارکنان حیطة خدمات انسانی وضع شد. وی واژه فرسودگی شغلی را به عنوان ناتوانی برای عمل موثر در شغل و نتیجه حاصل از استرس های شغلی توصیف



آن وابسته است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کارجمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل میدهد بنابراین رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع، پاداشها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهمتر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمانی کارکنان حائز اهمیت است. لذا با دستیابی به شناخت مناسب از ابعاد عدالت به مدیران این امکان را می دهد که اقدامات مناسبتری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان ها به عمل آورند. (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷) همچنین فرسودگی شغلی<sup>۳</sup> عامل مهمی در عدم موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف است. امروزه یکی از بحرانی ترین مسائل زندگی، کار در جهان پیچیده صنعتی می باشد و تعداد زیادی از افراد و نیروهای انسانی با مشکل استرس و در نهایت فرسودگی شغلی درگیرند و منابع زیادی در اثر آن از بین می رود. (ابطحی، ۱۳۷۰) نتیجه فرسودگی شغلی از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در کار زندگی است. (جوادی نیا آذری، یوسف، ۱۳۹۱) افراد گرفتار خستگی شغلی غالباً دچار فرسودگی نگرش (از این اختلال غالباً به عنوان دگرسان بینی خود یاد می شود) نیز هستند. علاوه بر تاثیرات منفی فرسودگی شغلی بر اشخاص، سازمان ها نیز با عواقب مهم و هزینه های مربوط به فرسودگی شغلی روبرو می شوند. در راستای دستیابی به اهداف، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷)

### ۳- پیشینه

#### پژوهش

احمدی و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمان جهاد و کشاورزی استان تهران را مورد بررسی قرار داده است. پس از بررسی مشخص شد که عدالت سازمانی دارای سه بعد (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای) است. نتایج تحقیق نشان داد که ادراکات کارکنان نسبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه‌ای در این سازمان بر عملکرد آنان تأثیر داشته، اما ارتباط چندانی قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مرادده‌ای و عملکرد کارکنان در این سازمان پیدا نشد.

که منبع احساس در آن مشهود است رضایت می باشد، نگرش و علاقه کارکنان نسبت به شغل و وظیفه خودشان و یکی از مفاهیم تعیین کننده علاقه کارکنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزش های سازمان است. میل و رضایت کارکنان باعث کوشش آن ها در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت خود در سازمان می شود. (پارسیان و اعرابی، ۱۳۷۴)

### ۲- کلیات پژوهش

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آن ها نسبت به سازمان و رضایت شغلی بیشتر آن ها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهایی ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آن ها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. (یعقوبی، ۱۳۸۸) مسیر دیگری در حوزه مطالعات و تحقیقات عدالت در سازمان ها، پیش شرط ها و پیامد های آن است. مطالعات انجام شده پیرامون عدالت در سازمان ها چهار نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی را مطرح کرده اند. ضرورت و اهمیت انجام پژوهش از دو مسئله نشأت می گیرد، نخست اینکه هر سازمانی باید از نحوه توزیع منابع و پاداش ها، رویه های سازمانی و نحوه ارتباط های بین فردی کارکنان خود اطلاع دقیق داشته باشد. چرا که پیش فرض مدیران سازمان ها این است که منابع، رویه های سازمانی و تعاملات سازمانی در سازمان آن ها عادلانه است اما ممکن است علی رغم عادلانه بودن، عدالت از سوی کارکنان سازمان ها درک و احساس نشود، که این امر می تواند به طور موثر موجب اتلاف انرژی نیروی انسانی در سازمان ها و کاهش تعهد و رضایت شغلی کارکنان گردد. (کلون، آ، ۱۹۹۳) یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می شود، پدیده فرسودگی شغلی است. (جوادی نیا آذری، یوسف همکاران، ۱۳۹۱) بنا براین توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه های زندگی کاری فرد بسیار حائز اهمیت است. تلاش سازمان ها برای عزت نفس، افزایش اعتماد به نفس و خودباوری، برقراری سیستم پاداش و ارتقاء شغلی مناسب، احترام و تقدیر از آنها، انتصاب بر اساس شایسته سالاری، ارجاع کارها به کارکنان متناسب با سطح معلومات و توانمندی های آنها توجه به محیط کاری و ... از جمله راههای پیشگیری از بروز فرسودگی شغلی و تشدید آن می باشد. (جوادی نیا آذری، یوسف و همکاران، ۱۳۹۱) سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده



شادوک و همکاران (۱۹۹۸) در تحقیقی تحت عنوان "پیوستگی عوامل با فرسودگی شغلی در کارکنان مجتمع های مسکونی برای افراد ناتوان ذهنی، ۱۷۴ نفر (۱۲۷ نفر زن و ۴۷ مرد) از بین ۱۲ سازمان دولتی و ۴ سازمان غیردولتی را مورد بررسی قرار دادند و آزمودنی ها پرسشنامه فرسودگی شغلی زلاک را تکمیل کردند. نتایج نشان داد که تفاوت معناداری بین نمرات افراد مذهبی و غیر مذهبی وجود داشت. و افراد مذهبی به طور معناداری فرسودگی شغلی پایینی از خود نشان دادند. وضعیت تاهل با ابعاد فرسودگی شغلی پیوستگی داشت. آزمودنی هایی که از همسر خود جدا شده بودند بالاترین سطح فرسودگی را نشان دادند. افرادی که همسر خود را نیز از دست داده بودند سطح بالایی از فرسودگی را نشان دادند. میان نمرات فرسودگی شغلی با ساعات کاری، سابقه شغلی، سن، درجه ناتوانی ذهنی مراجعان تفاوت معناداری مشاهده نگردید. (برگرفته از شاه حسینی، ۱۳۹۰)

در تحقیق رود و آشیل (۲۰۰۹)، با عنوان علائم فرسودگی شغلی و عملکرد بهبود خدمات (تأثیر تدابیر شغلی) که هدف آن توسعه تحقیقات قبلی، در زمینه پیامدها و پیشامدهای فرسودگی شغلی و نیز بررسی تدابیر شغلی به عنوان یک ویژگی موقعیتی - شخصیتی در جهت بهبود میزان فرسودگی شغلی بود. نمونه آماری کارکنان مکز تماس در زمینه ی امور بانکی در نیوزلند بودند، در این تحقیق از تعداد ۱۴ فرضیه، ۸ فرضیه پذیرفته شد و نشان داد که تدابیر شغلی نقش معناداری بر فرسودگی شغلی و عملکرد بهبود خدمات دارند.

#### ۴-روش تحقیق

محقق در این پژوهش جهت تعیین حجم نمونه از جدول تعیین نمونه، از جامعه آماری مفروض (کرجسی و مورگان) استفاده نموده است، که از ۹۱ نفر از کارکنان مرد، ۵۴ نفر و از ۷۲ نفر از کارکنان زن دانشکده های تربیت بدنی ۵۶ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیده اند. روشی که برای انتخاب نمونه بکار رفته روش نمونه گیری تصادفی (با استفاده از جداول اعداد تصادفی) است و از طریق لیست اسامی کارکنانی که در دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد و سراسری شهر تهران اشتغال داشته اند، انتخاب گردیده اند. محقق جهت جمع آوری داده های مورد استفاده در این پژوهش از سه پرسشنامه مشخصات فردی افراد، عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی استفاده نموده است. که این پرسشنامه ها در اختیار کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد و سراسری شهر تهران قرار گرفته است.

پرسشنامه مشخصات فردی نمونه آماری، توسط پژوهشگر و با توجه به نیاز پژوهش به اطلاعات فردی مربوط به آزمودنی ها شامل، جنس، سن، وضعیت تاهل و تعداد فرزندان، سنوات خدمت، نوع

محرم زاده و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی به این نتایج دست یافتند که از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت مروده ای می تواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی کند. به دلیل اینکه رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهایی کاملاً داوطلبانه هستند، بیشتر تحت تاثیر تعاملات و رویه های سازمانی قرار دارند. از این رو ضروری است مدیران ادارات تربیت بدنی در نحوه برخورد با کارکنان انصاف را رعایت کنند تا میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، به ویژه فطیلت شهروندی را در کارکنان افزایش دهند.

در پژوهش قبادی و همکاران (۱۳۸۴)، در مورد ((عوامل موثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان دارای معلولیت عادی در مقطع راهنمایی تهران)) نشان می دهد که اوقات فراغت و سن، پیش بینی کننده های مناسبی برای خستگی عاطفی، جنسیت برای خستگی عاطفی و دگرگونی شخصیت، تیپ های شخصیتی برای خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و فقدان موفقیت فردی است.

غلامیان و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی را با موضوع بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران انجام دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حداکثر نمره فرسودگی شغلی برابر با ۱۱۲ و میانگین فرسودگی داوران ملی و بین المللی ایران برابر با ۵۲/۵۳ است که نشان دهنده میزان فرسودگی متوسط در میان آنان است. علاوه براین، بین میزان فرسودگی ناشی از قضاوت ملی و بین المللی حاضر در لیگ برتر فوتبال ایران و میزان استرس آنان در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود دارد بنابراین، استرس، عامل مناسبی برای پیش بینی میزان فرسودگی ناشی از قضاوت در میان داوران ملی و بین المللی فوتبال ایران معرفی شد. همچنین این پژوهش نشان داد داوران ایرانی هنگام قضاوت، استرس زیادی دارند.

ویسنانت (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی تاثیر عدالت سازمانی درک شده از رفتار مربی بر تعهد به ادامه ورزش انتخابی در میان ۴۸۰ نفر از دانش آموزان ورزشکار مقطع دبیرستان پرداخته است. یافته ها حاکی از آن است که بین جنسیت تفاوت معنی داری در عدالت ادراک شده ایجاد شده است

والری کولینز<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پایان نامه دکتری خود به بررسی ارتباط بین احساس دانشجویان فارغ التحصیل که از عدالت مروده ای برخوردار بوده اند و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی پرداخته و برخوردهای فردی میان دانشجویان و اساتید را بررسی کرده و در نهایت به این نتیجه رسیده که عدالت مروده ای تأثیر بسزایی در افزایش اعتماد دانشجویان به استاد و افزایش تعهد آنان نسبت به کارهای علمی داشته است.



نتایج تحقیق نشان می دهد کارمندان دارای وضعیت قراردادی با ۵۶ نفر معادل ۵۰/۹ درصد بیشترین فراوانی و پیمانی با ۱۷/۳ درصد کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند.

نتایج تحقیقات نشان می دهد ۷۳/۶ درصد کارمندان دانشکده های تربیت بدنی در رشته های غیر تربیت بدنی و فقط ۲۶/۴ درصد آنها در رشته تربیت بدنی تحصیل نموده اند.

بر اساس یافته های تحقیق کارمندان دارای مدرک لیسانس بیشترین درصد فراوانی را در بین آزمودنی ها به خود اختصاص داده است

نتایج یافته ها بیانگر این نکته می باشد که از میان مولفه های فرسودگی شغلی مولفه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در میان کارکنان دانشگاه سراسری در شرایط بهتری قرار دارند و مولفه عدم موفقیت فردی در بین کارمندان دانشگاه آزاد دارای نمره کمتر و شرایط بهتری می باشد که در کل نشان دهنده میزان متوسط فرسودگی شغلی در دو دانشگاه می باشد.

یافته های پژوهش نشانگر این می باشد که عدالت سازمانی و مولفه های آن ( عدالت توزیعی ، عدالت رویه ای ، تعاملی ) در دانشگاه سراسری شهر تهران دارای میانگین بالاتری نسبت به دانشگاه آزاد می باشد.

بین مولفه های عدالت سازمانی (توزیعی ، رویه ای ، تعاملی) در بین کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد شهر تهران تفاوت معنا داری وجود دارد.

نتایج جدول ۱، نشان می دهد بین عدالت سازمانی در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد استان تهران ( $t = 2/851$ ,  $P \leq 0/05$ ) تفاوت معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرض صفر دال بر عدم تفاوت بین میانگین های عدالت سازمانی در دانشگاه های سراسری و آزاد تایید نمی شود. همچنین نتایج جدول نشان می دهد بین مولفه های عدالت سازمانی (توزیعی، رویه و تعاملی) در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری آزاد استان تهران ( $t = 3/240$ ,  $P \leq 0/05$ ,  $t = 2/113$ ,  $t = 2/510$ ) تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین فرض صفر دال بر عدم تفاوت بین میانگین های مولفه های عدالت سازمانی در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد تایید نمی شود.

استخدام ،مدرک ورشته تحصیلی ،عنوان پست سازمانی تهیه و در اختیار آزمودنی ها قرار گرفته است.

پرسشنامه عدالت سازمانی (JS) شامل ۲۰ سؤال بسته پاسخ است که به وسیله آن سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی سوالات ۱۱الی ۵، رویه ای سوالات ۶الی ۱۱، تعاملی سوالات ۱۲الی ۲۰، سنجش می شود. این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) تهیه گردیده است و توسط شکرکن و نعامی (۱۳۸۱) ترجمه شده و در بسیاری از پژوهش ها مورد استفاده قرار گرفته است. سوالات بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزشگذاری می شود. پاسخ دهندگان این پژوهش پاسخ خود را در مورد هر سوال با انتخاب یکی از گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم ، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) بیان نموده اند و برای نمره گذاری هر سؤال به ترتیب از نمرات (۱-۲-۳-۴-۵) استفاده شده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI) که شامل سه زیر مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی می باشد و برای اولین بار توسط مسلش و جکسون در سال (۱۹۸۱) تدوین گردیده است. در مجموع هر چه نمره ای که از این پرسشنامه محاسبه می گردد بزرگتر باشد، نشان دهنده درجه فرسودگی شغلی بیشتری برای آن فرد می باشد. این پرسشنامه به سنجش سه بعد مهم فرسودگی شغلی پرداخته و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از صفر تا پنج درجه بندی گردیده است. پاسخ دهندگان نظر خود را درباره هر گویه با انتخاب یکی از طیفهای (هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بیان نموده اند. ارزش در نظر گرفته شده برای هر طیف به ترتیب عبارت است از (۰-۱-۲-۳-۴-۵). این پرسشنامه نیز در بسیاری از پایان نامه های داخلی و خارجی معتبر مورد استفاده قرار گرفته است.

#### ۵- نتایج پژوهش

بر اساس یافته های تحقیق جنسیت افراد حاضر در این تحقیق را از تعداد ۱۱۰ نفر نمونه تحت بررسی ۵۴ نفر (مرد) و ۵۶ نفر (زن) تشکیل می دهند.

بر اساس نتایج تحقیق از ۱۱۰ نفر کارمند شرکت کننده در تحقیق ۴۴ نفر معادل ( ۴۰ درصد ) مجرد و ۶۶ نفر معادل ( ۶۰ درصد ) متأهل می باشند.

P	df	t	M±SD	دانشگاه	آزمون لوین		شاخص متغیر
					P	F	
*0/005	۱۰۸	۲/۸۵۱	۳/۳۰ ± ۰/۷۶۰	سراسری	۰/۸۴۳	۰/۰۳۹	عدالت سازمانی
			۲/۹۰ ± ۰/۷۱۷	آزاد			
*0/002	۱۰۸	۳/۲۴۰	۳/۳۱ ± ۰/۷۹۹	سراسری	۰/۶۹۷	۰/۱۵۹	عدالت توزیعی
			۲/۸۴ ± ۰/۷۲۸	آزاد			
*0/037	۱۰۸	۲/۱۱۳	۳/۲۶ ± ۰/۸۸۰	سراسری	۰/۸۳۳	۰/۰۴۵	عدالت رویه



			۳/۰۰ ± ۰/۸۷۹	آزاد			
*۰/۰۱۴	۱۰۸	۲/۵۱۰	۳/۲۶ ± ۰/۸۴۸	سراسری	۰/۹۷۷	۰/۰۰۱	عدالت تعاملی
			۲/۸۷ ± ۰/۷۹۶	آزاد			

\* در سطح (P≤۰/۰۵) معنی دار است.

### جدول ۱: آزمون t مستقل در خصوص تفاوت عدالت سازمانی و مولفه های آن براساس دانشگاه ها

نتایج جدول ۲، نشان می دهد بین فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد استان تهران (P≤۰/۰۵، t=۲/۶۸۲) تفاوت معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرض صفر دال بر عدم تفاوت بین میانگین های فرسودگی شغلی در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد تایید نمی شود.

نتایج جدول ۲، نشان می دهد بین فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد استان تهران (P≤۰/۰۵، t=۲/۶۸۲) تفاوت معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرض صفر دال بر عدم تفاوت بین میانگین های فرسودگی شغلی در دانشگاه های سراسری و آزاد تایید نمی شود. همچنین نتایج جدول نشان می دهد؛ بجز مولفه عدم موفقیت فردی، بین مولفه های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت) در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری و آزاد استان تهران

P	df	t	M±SD	دانشگاه	آزمون لوین		شاخص متغیر
					P	F	
*۰/۰۳۴	۹۲/۹۸۶	۲/۱۴۹	۳/۰۰ ± ۰/۴۳۶	سراسری	۰/۰۰۰	۱۲/۹۳۵	فرسودگی شغلی
			۳/۲۳ ± ۰/۶۶۸	آزاد			
*۰/۰۰۹	۱۰۳/۳۵	۲/۶۸۲	۴/۴۸ ± ۰/۹۳۹	سراسری	۰/۰۰۵	۸/۰۲۸	خستگی عاطفی
			۳/۰۲ ± ۱/۱۶۵	آزاد			
*۰/۰۱۸	۱۰۰/۶۴۰	۲/۴۰۰	۱/۸۷ ± ۰/۸۶۱	سراسری	۰/۰۰۵	۸/۳۵۶	مسخ شخصیت
			۲/۳۳ ± ۱/۱۳۷	آزاد			
۰/۰۸۵	۱۰۸	۱/۷۳۹	۴/۳۰ ± ۰/۷۸۱	سراسری	۰/۹۷۸	۰/۰۰۱	عدم موفقیت فردی
			۴/۰۴ ± ۰/۷۹۴	آزاد			

\* در سطح (P≤۰/۰۵) معنی دار است

### جدول ۲: آزمون t مستقل در خصوص تفاوت فرسودگی شغلی و مولفه های آن براساس دانشگاه ها

معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برای نمره کلی عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی برابر (۰/۳۰۷-) در سطح معناداری (P<۰/۰۵)، نشان دهنده این است بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه معکوس می باشد. بنابراین فرضیه صفر رد می شود و رابطه بین مولفه پیش بین (عدالت سازمانی) با متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) معکوس است. به این مفهوم که تغییرات در میزان عدالت سازمانی باعث تغییر در فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری شهر تهران می شود و به طرف منفی (کاهش) سیر می کند، که منفی بودن ضریب آزمون پیرسون دلیل کاهش بودن این رابطه است. بنابراین با افزایش عدالت سازمانی میزان فرسودگی شغلی کارکنان کاهش پیدا می کند و بالعکس.

جدول ۳ ارتباط بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری شهر تهران را نشان می دهد. در این جدول برای بررسی همبستگی متغیرهایی که دارای توزیع طبیعی بوده اند از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در کل یافته های این تحقیق نشان می دهد که بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با مولفه خستگی عاطفی در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری شهر تهران ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (P<0.05). همچنین بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با عدم موفقیت فردی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری شهر تهران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بین عدالت سازمانی و عدالت تعاملی با فرسودگی شغلی و مسخ شخصیت کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های سراسری شهر تهران ارتباط منفی و



عدالت سازمانی	عدالت تعاملی	عدالت رویه	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی فرسودگی شغلی	
				r	sig
** -۰/۵۷۱	** -۰/۵۳۹	** -۰/۴۹۵	** -۰/۴۸۹	r	خستگی عاطفی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	sig	
** -۰/۲۸۳	** -۰/۳۷۷	-۰/۱۸۳	-۰/۱۱۴	r	مسخ شخصیت
۰/۰۳۶	۰/۰۰۵	۰/۱۸۰	۰/۴۰۶	sig	
** ۰/۴۹۶	** ۰/۴۲۹	** ۰/۴۸۷	** ۰/۴۲۴	r	عدم موفقیت فردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	sig	
** -۰/۳۰۷	** -۰/۳۶۴	-۰/۲۰۱	-۰/۲۰۵	r	فرسودگی شغلی
۰/۰۲۳	۰/۰۰۶	۰/۱۴۱	۰/۱۳۳	sig	

\*\* در سطح (P<۰/۰۵) معنی دار است.

جدول ۳: نتایج آزمون پیرسون در مورد رابطه بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های سراسری

کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برای نمره کلی عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی برابر (۰/۰۵۰-) در سطح معناداری (P<۰/۰۵)، نشان دهنده این است بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه صفر تایید می شود.

جدول ۴ ارتباط بین عدالت سازمانی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران را نشان می دهد. در این جدول برای بررسی همبستگی متغیرهایی که دارای توزیع طبیعی بوده اند از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در کل یافته های این تحقیق نشان می دهد که بین عدالت توزیعی با مولفه خستگی عاطفی در کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (P<0.05, r= -0.334). همچنین بین عدالت سازمانی و همچنین مولفه های آن با عدم موفقیت فردی

عدالت سازمانی	عدالت تعاملی	عدالت رویه	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی فرسودگی شغلی	
				r	sig
-۰/۲۵۵	-۰/۲۰۷	-۰/۱۸۲	** -۰/۳۳۴	r	خستگی عاطفی
۰/۰۶۰	۰/۱۲۹	۰/۱۸۴	۰/۰۱۳	sig	

-۰/۰۴۷	-۰/۰۰۲	-۰/۰۲۶	-۰/۱۴۶	r	مسخ شخصیت
۰/۷۳۱	۰/۹۸۹	۰/۸۵۳	۰/۲۸۷	sig	
** ۰/۳۴۸	** ۰/۲۹۱	** ۰/۲۹۰	** ۰/۳۷۶	r	عدم موفقیت فردی
۰/۰۰۹	۰/۰۳۱	۰/۰۳۲	۰/۰۰۵	sig	
-۰/۰۵۰	-۰/۰۲۳	-۰/۰۱۴	-۰/۱۳۲	r	فرسودگی شغلی
۰/۷۱۶	۰/۸۶۸	۰/۹۱۸	۰/۳۳۷	sig	

\*\* در سطح (P<۰/۰۵) معنی دار است.

## جدول ۴: نتایج آزمون پیرسون در مورد رابطه بین عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های آزاد

## ۶- بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسری و آزاد شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد که با برخی از نتایج تحقیق آقای و دیگران (۱۳۸۵)، گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) و داودی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق خطیبی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد که از علل تفاوت آنها می‌توان به تفاوت سطح تحصیلات، سطح فرهنگ، متفاوت بودن جامعه آماری، و شرایط محیطی و جغرافیایی اشاره نمود.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد بین مولفه‌های عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) در بین کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد که با برخی نتایج پژوهش شکرکن و نعمی (۱۳۸۸) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. از علل تفاوت آنها می‌توان به متفاوت بودن نوع پرسش‌نامه‌های مطرح شده، تفاوت ابزار اندازه‌گیری، متفاوت بودن جامعه آماری و شرایط محیطی و اشاره نمود. بایستی با هر سه شکل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مرتبط باشند. از دیدگاه عدالت توزیعی این رفتارها می‌تواند به عنوان واکنش‌هایی در مقابل بی‌عدالتی درک شده، نگریسته شوند. بنابراین زمانی که کارکنان بی‌عدالتی توزیعی را درک می‌کنند، ممکن است به سازمان صدمه بزنند تا بدین ترتیب نسبت خروجی به ورودی را در دیدگاه‌شان مثبت‌تر جلوه دهند. همچنین مشخص شده است که عدالت توزیعی با تمایل به ترک شغل مرتبط است که این موضوع از طریق تاثیر نهادن بر نگرش‌هایی همچون رضایت درونی و بیرونی صورت می‌گیرد. از دیدگاه عدالت رویه‌ای، بی‌عدالتی درک شده از سوی کارکنان منجر به ادراک منفی از سازمان و رفتارهای خلاف انتظار در سطح جزئی، همچون تعارض با سرپرست می‌شود (نباتی، ۲۰۰۷).

یافته‌ها نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران تفاوت معناداری وجود دارد که با برخی نتایج پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸)، طلایی و همکاران، فیضی و همکاران (۱۳۹۱) دارای همخوانی و با برخی نتایج حسنی (۱۳۸۱)

همخوانی ندارد. که با توجه به نتایج بدست آمده که نشان دهنده سطح متوسط فرسودگی شغلی در میان کارکنان هر دو دانشگاه می‌باشد لزوم تدوین برنامه‌هایی جهت بالا بردن کیفیت زندگی افراد و رعایت عدالت سازمانی بیش از پیش احساس می‌گردد. با توجه به نتایج کلی بدست آمده که در بیشتر موارد نشان دهنده ارتباط معنادار و معکوس بین مولفه‌های تحقیق می‌باشد بر ضرورت بیشتر رسیدگی به وضعیت معیشتی و مولفه‌های مربوط بر کیفیت زندگی کاری کارکنان پی برده می‌شود و لزوم توجه بیشتر بر این مولفه‌ها به همراه فراهم کردن سازمانی با رعایت مولفه‌های عدالت در آن می‌تواند باعث کم شدن پدیده فرسودگی شغلی در بین کارمندان و در نتیجه بازدهی بیشتر سازمان‌ها گردد

## ۷- مراجع

احمدی، سید احمد. خلیفه سلطانی، افتخار السادات (۱۳۸۱)، بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی در مقاطع سه گانه تحصیلی، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)، جلد دوازدهم، شماره ۱، ص ۲۷۵-۲۸۴.

احمدی، ایمان. حمید. حقیقی، محمد علی (۱۳۸۸) " بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمان جهاد و کشاورزی استان تهران" پایگاه نشریات الکترونیکی دانشگاه تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره: ۷، شماره: ۲۰.

رامین مهر، حمید. هادی‌زاده، اکرم. احمدی، ایمان (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲۵.

رسولیان، مریم. الهی، فاطمه. افخم. ابراهیم، عزیزه. (۱۳۸۲). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، ۹(۴): ۱۸ تا ۲۴.

زمردی، حوا. (۱۳۸۲) رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران مدارس مشهد در سال تحصیلی ۸۲-۸۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی تهران. ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). بهداشت روانی در محیط‌های کار (با تاکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی)، چاپ دوم، پاییز، تهران، نشر ویرایش.



Archive of SID

- International editions. Professional Psychlogy. 13 293-301
- Freadenberger J.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. Psychiatry, Theory, Research practice. Vol 12. No. 1.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice theory Academy of management Review, vol: 12.
- Greenberg, J., and S. Scott, (2001) Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds), RESEARCH IN ORGANIZATIONAL Behaviour, Vol. 18, Greenwich, CT: JAI Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). Behavior in organizations. Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, (1990), "The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice", in Cropanzano, R. (ed), Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, pp. 79-103.
- عرفانی، نصر الله. (۱۳۷۸). "بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران مدارس نظام جدید آموزش متوسطه استان کردستان در سال ۱۳۷۷-۷۸". سنندج: شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان.
- علوی (۱۳۸۸)، بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا، ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، جلد ۱، شماره ۶، ص ۲۱-۲۵
- Cropanzano R & al. (2001). Emerging justice Concerns in an area of changing psychological Contracts Lawrence Erlbaum Associates. 12 pp 245-265.
- Corey M.S & Corey G. (1998). Becoming a helpy pacific Grove CA: Books cole puhshing company.
- Casico, Wayen F. (1988). Managing Human Resource: productivity and Quality of work LIFE. MCGraw-Hill.
- Devintaz, Victor G., (2003). "Imagine that-A wildcat at biomed!" organizational justice and the anatomy of a wildcat strike at a nanunion medical electronics factory: Employee responsibilities and rights journal, vol. 15, No. 2, 55-70.
- Deller, Organizational justice and manageriar commitment in corporate mergers, Journal of managerial psychology, vol. 24, NO. 1, 2009.
- Flippo, Edwin B. (1984). personnel management. sixth edition Mc Graw-Hill