

ارتباط بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی

یزدان تقی پور^{۱*}، عباس خدایاری^۲، شهرام علم^۳

پذیرش مقاله: ۹۴/۲/۱۴

دریافت مقاله: ۹۳/۱۰/۱۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، «تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران» است. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده که به صورت همبستگی و به روش (شکل) میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر از کلیه کارکنان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، به تعداد ۶۶۰ نفر (۳۸۰ نفر مرد و ۲۸۰ نفر زن) تشکیل شده است. حجم نمونه، براساس جدول مورگان ۳۵۳ نفر (۱۹۱ نفر مرد و ۱۶۲ نفر زن) مشخص شد و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. از تعداد کل نمونه‌ها، تعداد ۳۰۵ نفر از کارکنان (۱۶۵ نفر مرد و ۱۴۰ نفر زن) پرسشنامه را تکمیل کرده و تحویل داده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها عبارت بوده‌اند از پرسشنامه مشخصات فردی، سه پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، و فرسودگی شغلی مسلش که ضریب اعتبار آنها به کمک آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۷۷ محاسبه شد. برای نیل به اهداف پژوهش و تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش نیز از روش‌های آماری توصیفی، مانند فراوانی، درصد، فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودارها، ... استفاده شده است. برای بررسی سؤالات پژوهش از شاخص‌های آمار استنباطی، شامل: ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون ناپارامتریک یومان‌ویتنی، و از نرم‌افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بین کارمندان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی در عدالت سازمانی اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. بین کارمندان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی در فرسودگی شغلی اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی، کارکنان، وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران.

مقدمه

در ارتباط هستند، پس باید بیش از هر چیز به این امر مهم توجه جدی و کافی شود تا محیطی مطبوع و صمیمی و به دور از هرگونه نابسامانی و به‌هم‌ریختگی برای کارکنان به‌وجود آید (ابطحی، ۱۳۸۳؛ برگرفته از شاه‌حسینی، ۱۳۹۰). سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن وابسته است. از

امروزه، نقش مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن در پیشبرد اهداف و حسن اداره سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست. از آنجا که نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه و یک عامل استراتژیک در سازمان‌ها محسوب می‌شود، و مدیران با افراد مختلف و با نیازها و انگیزه‌های متفاوتشان در محیط سازمان‌ها

* کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرج (نویسنده مسئول)، ytaghipoor@yahoo.com

۲. استادیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرج

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شهرری

مهم‌ترین عوامل بهره‌وری در سازمان‌ها، رعایت عدالت سازمان^۱، توجه به کیفیت زندگی کاری^۲ و مراقبت مستمر از کارکنان در برابر آسیب‌های شغلی، حفظ نشاط و رضایتمندی، احساس تعلق به مجموعه کاری، رعایت تعادل بین کار و زندگی و پیشگیری از فرسودگی شغلی آنها است.

عدالت و توازن در خلقت، تجلی جمال خدادادی است که هر چیز را بر پایه عدالت خلق کرده است و در اهمیت عدالت، همین بس که خداوند، انگیزه بعثت انبیا را اقامه عدالت می‌شمرد: «لیقوم الناس بالقسط». عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان‌ها است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستر مناسبی برای توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. عدالت در محیط کار، موضوع مهم حیاتی برای کارکنان و مدیریت است (جوی^۳ و ویت^۴، ۱۹۹۲). سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه هستند و تحقق عدالت در آنها به‌منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید قادر باشند، درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان به‌وجود آورند (دهقانیان و هاشمی، ۱۳۸۷).

امروزه، باتوجه به نقش فراگیر سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار شده است. بنابراین، اجرای عدالت در جامعه، منوط به اجرای عدالت در سازمان‌ها است. ادراک بی‌عدالتی، آثار مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند 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 (سیدجوادی، ۱۳۸۷).

فرسودگی شغلی^۵، عامل مهمی در عدم موفقیت سازمان در

رسیدن به هدف‌هایش است. امروزه، یکی از بحرانی‌ترین مسائل زندگی، کار در جهان پیچیده صنعتی است و تعداد زیادی از افراد و نیروهای انسانی با مشکل استرس و درنهایت، فرسودگی شغلی درگیرند و منابع زیادی در اثر آن از بین می‌رود (شاه‌حسینی، ۱۳۹۰). فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا، و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که باعث ایجاد خودپنداره منفی در فرد و نیز نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به‌هنگام انجام وظیفه می‌شود. فرسودگی شغلی، موجب از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در کار و زندگی خواهد شد. به گزارش سازمان بین‌المللی کار، از هر سه نفر مستخدم، یک نفر از کشمکش بین کار و محیط خانواده به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین مشکلات زندگی یاد کرده است. بنابراین، توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی کاری فرد، بسیار حایز اهمیت است. تلاش سازمان‌ها برای عزت نفس، افزایش اعتماد به نفس و خودباوری، برقراری سیستم پاداش و ارتقای شغلی مناسب، احترام و تقدیر از آنها، انتصاب براساس شایسته‌سالاری، ارجاع کارها به کارکنان، متناسب با سطح معلومات و توانمندی‌های آنها، توجه به محیط کاری و...، از جمله راه‌های پیشگیری از بروز فرسودگی شغلی و تشدید آن است (جوادی‌نیا و مجد تیموری، ۱۳۹۱).

نتایج پژوهش‌های پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین ادراک از عدالت سازمانی و احساس رضایت از شغل، براساس جنسیت مشاهده نشده است. رضائی بادافشانی و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند، عدالت سازمانی و هر سه زیرمقیاس آن، شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با هم مرتبط‌اند. گودرزوند چگینی^۶ (۲۰۰۹) نتیجه گرفتند، بی‌عدالتی و توزیع نامناسب دستاوردهای سازمان، روحیه کارمندان را تضعیف می‌کند و تلاش‌ها و فعالیت‌های آنها را

1. Organization Justick
2. Quality of Work Life
3 Joy, V. L..

4. Witt, L. A.
5. Employee burnout
6. Gougarzvand Chegini, M.

موجود در آن را عامل انسانیتشکیل می‌دهد. باتوجه به ادغام دو سازمان تربیت بدنی و سازمان ملی جوانان و تشکیل وزارت جدید، به نام وزارت ورزش و جوانان، و نوع وظایف محول شده به این وزارتخانه و وضعیت خاص آن در کشور در تأمین سلامت روحی و جسمی و ایجاد نشاط و شادابی آحاد مختلف جامعه، به‌ویژه برنامه‌ریزی و تعامل گسترده با قشر بالنده و آینده‌ساز و جوان کشور، دارای اهمیت بسیاری است. بررسی و اطلاع مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان از میزان عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان این وزارتخانه می‌تواند ره‌آورد زیر را به‌همراه داشته باشد:

۱. برای شناسایی و ارزیابی وضعیت عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان گام‌های مؤثری برداشته شود.
۲. می‌توان اطلاعاتی فراهم کرد تا براساس آن، مدیران ارشد در این وزارتخانه بتوانند با اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب، در راستای بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی گام بردارند.
۳. می‌توان راهکارهایی برای بالابردن (افزایش) عدالت سازمانی و نیز کاهش فرسودگی شغلی کارکنان ارائه کرد.
۴. این پژوهش، باتوجه به ادغام سازمان تربیت بدنی و سازمان ملی جوانان و تشکیل وزارت ورزش و جوانان تاکنون انجام نشده است. بنابراین، پژوهشگر بر آن است که با در نظر گرفتن مبانی نظری پژوهش به این پرسش‌ها پاسخ دهد.

کاهش می‌دهد. نتایج پژوهش اسماکر^۱ و ویسنانت^۲ (۲۰۰۹) نشان داد، بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی مربیان دبیرستان‌ها رابطه معناداری وجود دارد و تأمین رضایت مربیان، گام مهمی در راستای ایجاد احساس عدالت در آنها است. غلامیان و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود، به این نتیجه رسیدند که بین میزان فرسودگی ناشی از قضاوت ملی و بین‌المللی داوران حاضر در لیگ برتر فوتبال ایران و میزان استرس آنان در سطح ۰/۰۵، رابطه معنی‌داری وجود دارد. رونالد^۳ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی که انجام دادند، نتیجه گرفتند که بین فرسودگی شغلی و رضایت کاری، ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بیگری^۴ (۲۰۰۵) در پژوهش خود، تحت عنوان «چگونه از فرسودگی جلوگیری کنیم؟» به این نتیجه رسید که یک سازمان می‌تواند به‌وسیله پنج بعد کاری خود، در کاهش فرسودگی مؤثر باشد: کنترل، پاداش‌دادن به کارمندان، شناخت و درک آنها، توجه‌کردن به آنها و ایجاد محیط کاری مناسب با شغل. باتوجه به اینکه پژوهش‌ها و مطالعات در حوزه عدالت سازمانی، آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این پژوهش‌ها، دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است و بادر نظر گرفتن این مهم که در عصر حاضر، نوعی ناتوانی در درک متقابل افراد به چشم می‌خورد، این عدم درک، خود موجب سوء تفاهم‌هایی می‌شود و افراد را به‌سوی رفتارهای غیرمنطقی سوق می‌دهد و از طرفی، لزوم اطلاع در زمینه فرسودگی شغلی و در نهایت، راه پیشگیری از بروز آن، پژوهشگر را به تحقیق در این زمینه تشویق می‌کند؛ از این رو، باتوجه به اینکه امروزه، درصد بالایی از منابع و سرمایه سازمان‌ها را منابع انسانی تشکیل می‌دهد و نیز نیروی انسانی، به‌عنوان عامل استراتژیک در هر سازمانی محسوب می‌شود، وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران نیز از این امر مستثنا نیست و بخش عمده منابع

روش‌شناسی پژوهش

باتوجه به موضوع و اهداف این تحقیق، روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی است که به صورت همبستگی و به روش (شکل) میدانی انجام گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

باتوجه به موضوع و اهداف این تحقیق، روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی است که به صورت همبستگی و به روش (شکل) میدانی انجام گرفته است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر از کلیه کارکنان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل شده است.

نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش، برای تعیین حجم نمونه از جدول تعیین نمونه از جامعه آماری مفروض (کرجسی و مورگان) استفاده شده است. از ۳۸۰ نفر از کارکنان مرد، ۱۹۱ نفر و از ۲۸۰ نفر از کارکنان زن حوزه ستادی وزارت ورزش و جوانان، ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روشی که برای انتخاب نمونه به کار رفت، روش نمونه‌گیری تصادفی (با استفاده از جداول اعداد تصادفی) است.

ابزار گردآوری داده‌ها

از سه پرسشنامه مشخصات فردی، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن^۱ و فرسودگی شغلی مسلش^۲ برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی را نیهوف و

مورمن (۱۹۹۳) {برگرفته از شکرکن و نعامی ۱۳۸۱} تهیه، و شکرکن و نعامی (۱۳۸۱) ترجمه کردند که شامل ۲۰ سؤال بسته پاسخ است که به وسیله آن، سه بعد عدالت سازمانی (توزیعی سؤالات ۱ الی ۵، رویه‌ای سؤالات ۶ الی ۱۱، تعاملی سؤالات ۱۲ الی ۲۰) سنجش می‌شود. سؤالات براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری می‌شود. پاسخ‌دهندگان، نظر خود را درباره هر سؤال، با انتخاب یکی از گزینه‌های «کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم» بیان کرده‌اند و برای نمره‌گذاری هر سؤال، به ترتیب از نمرات (۱-۲-۳-۴-۵) استفاده شده است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی که اولین بار مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ آن را تدوین کردند، شامل سه زیرمقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است. این پرسشنامه نیز در اکثر پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی معتبر استفاده شده است. در مجموع، نمره‌ای که از این پرسشنامه برای هر فرد محاسبه می‌شود، هرچه بزرگ‌تر باشد، درجه فرسودگی شغلی فرد بیشتر است. براساس مقیاس لیکرت از صفر تا پنج درجه‌بندی شده است و سه بعد مهم فرسودگی شغلی را می‌سنجد. پاسخ‌دهندگان، نظر خود را درباره هر گویه، با انتخاب یکی از طیف‌های «هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد» بیان کرده‌اند. ارزش در نظر گرفته شده برای هر طیف، به ترتیب، عبارت است از: «۰-۱-۲-۳-۴-۵».

روایی و پایایی پرسشنامه

پرسشنامه‌های عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی که در این پژوهش از سوی محقق استفاده شده است، استاندارد هستند. پایایی آنها به کرات به تأیید محققان و متخصصان امر در خارج و داخل کشور رسیده است.

1. Neyhov & Morman
2. Maslash

- درصد بین ۵۰-۴۱ سال (۸۳ نفر) و ۶/۹ درصد بالای ۵۱ سال (۲۱ نفر) هستند.
۳. وضعیت تأهل افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۷۴/۲۸ درصد متأهل (۲۲۸ نفر) و ۲۵/۲ درصد (۷۷ نفر) مجرد هستند.
۴. سابقه خدمت افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۸/۲ درصد (۲۵ نفر) کمتر از ۵ سال، ۲۱/۶ درصد (۶۶ نفر) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۷/۲ درصد (۸۳ نفر) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۰ درصد (۶۱ نفر) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۳/۱ درصد (۴۰ نفر) بین ۲۱ تا ۲۵ سال، ۷/۹ درصد (۲۴ نفر) ۲۶ سال و بالاتر است.
۵. نوع استخدام افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۴۳/۵ درصد (۱۳۲ نفر) رسمی و ۱۷/۱ درصد (۵۲ نفر) پیمانی و ۳۹/۶ درصد (۱۲۱ نفر) به صورت قراردادی هستند.
۶. رشته تحصیلی افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۳۲/۱ درصد تربیت بدنی و علوم ورزشی (۹۸ نفر) و ۶۵/۶ درصد سایر رشته‌ها - غیر تربیت بدنی - (۲۰۰ نفر) هستند.
۷. مدرک تحصیلی افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۱۲/۱ درصد دیپلم و پایین‌تر (۳۷ نفر)، ۱۸ درصد فوق دیپلم (۴۵ نفر)، ۵۶/۷ درصد لیسانس (۱۷۳ نفر) و ۱۳/۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر (۴۰ نفر) هستند.
۸. پست سازمانی افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۲۷/۲ درصد مسئول دفتر، تایپیست، مسئول دبیرخانه و... (۸۳ نفر)، ۴۵۶/۴ درصد کارشناس (۱۷۲ نفر) و ۱۱/۱ درصد رئیس گروه - کارشناس مسئول (۳۴ نفر) هستند.

اما برای حصول اطمینان بیشتر و به دست آوردن نتایج بهتر، پایایی پرسشنامه‌های این پژوهش بررسی قرار می‌شود. ۳۰ نسخه پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از کارکنان که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، به اجرا گذاشته شد و نتایج به دست آمده، با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کاری به شرح ذیل ارائه شد. بنابراین، پرسشنامه‌های مذکور دارای دقت و پایایی بالایی هستند.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۰/۹۴
فرسودگی شغلی	۰/۸۶

روش‌های آماری

برای نیل به اهداف پژوهش و تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش، از روش‌های آماری توصیفی، مانند فراوانی، درصد، فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودارها و ... استفاده شده است. برای بررسی سؤالات پژوهش از شاخص‌های آمار استنباطی، شامل: ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون ناپارامتریک یومان‌ویتنی استفاده شد و نرم‌افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به کار رفت.

یافته‌ها

الف - توصیفی

۱. جنسیت افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۵۴/۱ درصد مرد (۱۶۵ نفر) و ۴۵/۹ درصد زن (۱۴۰ نفر) هستند.
۲. سن افراد نمونه در وزارت ورزش و جوانان از ۳۰۵ نمونه تحت بررسی: ۲۰/۷ درصد بین ۲۰-۳۰ سال (۶۳ نفر)، ۴۵/۲ درصد بین ۳۱-۴۰ سال (۱۳۸ نفر)، ۲۷/۲

جدول ۲. توزیع و درصد فراوانی متغیرهای مشخصات فردی			
۵۴/۱	۱۶۵	مرد	جنسیت
۴۵/۹	۱۴۰	زن	
۲۰/۷	۶۳	سال ۲۰-۳۰	سن
۴۵/۲	۱۳۸	سال ۳۱-۴۰	
۲۷/۲	۸۳	سال ۴۱-۵۰	
۶/۹	۲۱	سال ۵۰- و بالاتر	
۷۴/۸	۲۲۸	متاهل	وضعیت تأهل
۲۵/۲	۷۷	مجرد	
۸/۲	۲۵	کمتر از ۵ سال	سنوات خدمت
۲۱/۶	۶۶	۵ تا ۱۰ سال	
۲۷/۲	۸۳	۱۱ تا ۱۵ سال	
۲۰	۶۱	۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۳/۱	۴۰	۲۱ تا ۲۵ سال	
۷/۹	۲۴	۲۶ سال و بالاتر	
۲	۶	بدون پاسخ	نوع استخدام
۴۳/۵	۱۳۲	رسمی	
۱۷/۱	۵۲	پیمانی	
۳۹/۴	۱۲۱	قراردادی	
۳۲/۱	۹۸	تربیت بدنی و علوم ورزشی	رشته تحصیلی
۶۵/۶	۲۰۰	سایر رشته‌ها	
۲/۳	۷	بدون پاسخ	
۱۲/۱	۳۷	دیپلم و پایین‌تر	مدرک تحصیلی
۱۸	۵۵	فوق‌دیپلم	
۵۶/۷	۱۷۳	لیسانس	
۱۳/۱	۴۰	فوق‌لیسانس و بالاتر	
۲۷/۲	۸۳	مسئول دفتر، تایپیست، دبیرخانه و ...	عنوان پست سازمانی
۵۶/۴	۱۷۲	کارشناس	
۱۱/۱	۳۴	رئیس گروه، کارشناس مسئول	
۵/۲	۱۶	بدون پاسخ	

انحراف استاندارد ۱۴/۵۰۳ و مؤلفه عدالت سازمانی، با میانگین ۵۵/۱۳، با انحراف استاندارد ۱۴/۲۷۴ است. از

۹. براساس جدول شماره ۳، میانگین کل متغیرها نشان می‌دهد، مؤلفه فرسودگی شغلی با میانگین ۷۱/۸۴ و

جدول ۴. میزان ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی

نتیجه	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	فرآوانی	ارتباط بین فرضیه‌ها
معنی‌دار در سطح $P < 1\%$	۰/۰۰۰	۰/۳۳۶-	۳۰۵	عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان
معنی‌دار در سطح $P < 1\%$	۰/۰۰۰	۰/۳۴۸-	۱۶۵	عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان مرد
معنی‌دار در سطح $P < 1\%$	۰/۰۰۰	۰/۳۳۰-	۱۴۰	عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان زن

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میزان ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان، برابر با ۰/۳۳۶-، میزان ضریب همبستگی کارکنان مرد، برابر با ۰/۳۴۸- و میزان ضریب همبستگی کارکنان زن، برابر با ۰/۳۳۰- محاسبه شده است که در سطح $P > 1\%$ معنی‌دار است.

جدول ۵. میزان آزمون‌های یومان‌ویتی و Z برای عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی

ارتباط بین فرضیه‌ها	آزمون یومان‌ویتی	آزمون Z	فرآوانی	سطح معنی‌داری	نتیجه
عدالت سازمانی بین کارمندان (مرد و زن)	۱۰۷۳۶	-۱/۰۶۰	۳۰۵	۰/۲۸۹	معنی‌دار است
فرسودگی شغلی بین کارمندان (مرد و زن)	۱۱۱۵۸	-۰/۵۱۱	۱۴۰	۰/۲۸۹	معنی‌دار است

گروه نمونه، در فرسودگی شغلی اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش، بیانگر این مطلب است که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. در مؤلفه فرسودگی شغلی، نتایج این پژوهش با مطالعات پژوهشی قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۸۵) -

این رو، می‌توان اظهار داشت که مؤلفه فرسودگی شغلی در نمونه پژوهش مورد نظر، نسبت به متغیر دیگر در وضعیت بالاتری قرار دارد و نیز مؤلفه عدالت سازمانی در وضعیت پایین‌تری نسبت به متغیر دیگر است.

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد متغیرها

جنس	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
زن	عدالت سازمانی	۵۳/۸۱	۱۳/۲۲۶
	فرسودگی شغلی	۷۲/۳۶	۱۴/۶۳۶
مرد	عدالت سازمانی	۵۶/۲۵	۱۵/۰۵۶
	فرسودگی شغلی	۷۱/۳۹	۱۴/۴۱۸
کل	عدالت سازمانی	۵۵/۱۳	۱۴/۲۷۴
	فرسودگی شغلی	۷۱/۸۴	۱۴/۵۰۳

یافته‌های پژوهشی مبنی بر ارتباط بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به شرح جدول شماره ۴ است.

نتایج دیگر این پژوهش، براساس جدول شماره ۵، به این شرح است: نتیجه حاصل از آزمون یومان‌ویتی، برابر ۱۰۷۳۶ و مقدار آزمون Z برابر ۱/۰۶۰- محاسبه شده است که نشان می‌دهد بین زنان و مردان گروه نمونه، در عدالت سازمانی اختلاف معنی‌داری وجود ندارد؛ و نیز نتایج نشان داد که نتیجه آزمون یومان‌ویتی، برابر ۱۱۱۵۸ و مقدار آزمون Z، برابر ۰/۵۱۱- محاسبه شده است؛ بنابراین، بین زنان و مردان

که براساس آن، بین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان مرد و زن رابطه معنی‌داری وجود دارد — همخوانی دارد.

ادراک عدالت، به منظور اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان، یک ضرورت اساسی به‌شمار می‌آید و سازمان‌ها باید در راستای تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به‌کار گیرند (سیار، ۱۳۸۷). در صورتی که در سازمانی، عدالت رعایت شود، باعث ایجاد شور و اشتیاق در کار، تعهد به خدمت، رضایت از شغل، احساس یکپارچگی و کمک به دیگران می‌شود. در پژوهش‌های دیگری پیشنهاد شده است، به‌خاطر آن‌همه آسیبی که بی‌عدالتی به سازمان می‌زند، شایسته است رعایت عدالت و اعمال آن در سازمان، سرلوحه کار مدیران قرار گیرد. افزایش اعتماد، تعهد، رضایت، انگیزش و عملکرد به‌عنوان برخی مزایای آشکار درون سازمانی استقرار عدالت در سازمان است (طاهری‌زاده، ۱۳۸۹).

یافته‌های پژوهش، بیانگر این مطلب است که بین کارمندان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی در عدالت سازمانی اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) و عدیمی (۱۳۸۷) که در پژوهش خود هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین ادراک از عدالت سازمانی براساس جنسیت مشاهده نکردند، همخوانی دارد. شاید یکی از عواملی که موجب شده است ادراک عدالت سازمانی در میان زنان و مردان تفاوت معنی‌داری نداشته باشد، رفتار یکسان و بدون تبعیض مسئولان با کارکنان زن و مرد باشد (خطیبی و همکاران، ۱۳۹۰) و یا کارکنان مرد و زن ادراک یکسانی از عدالت سازمانی دارند (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰).

یافته‌های این پژوهش با پژوهش پاتریک (۲۰۰۸) (برگرفته از عدیمی، ۱۳۸۷) و ویسنانت (۲۰۰۵)، مبنی بر اینکه بین جنسیت، تفاوت معنی‌داری در عدالت ادراک شده وجود دارد، همخوانی

ندارد. احتمالاً دلیل این ناهمخوانی، ممکن است یکی نبودن سطح تحصیلات، سابقه کار، مدرک تحصیلی، شغل و یا جایگاه اداری و محیط کاری آنها باشد. جردن^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی به این نتیجه رسید که عدالت درک شده در میان مربیان بسکتبال زن و مرد متفاوت است و مردان سطوح بالاتری از عدالت رویه‌ای، تعاملی را احساس کرده بودند (به نقل از عدیمی، ۱۳۸۷).

یافته‌های این پژوهش بیانگر این است که بین کارمندان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی، در فرسودگی شغلی، اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش عالمی (۱۳۹۰)، شهسوار کله‌سر (۱۳۸۹)، گالن و همکاران (۲۰۱۱) (برگرفته از عالمی، ۱۳۹۰) همخوانی دارد. این عدم تفاوت معنی‌دار، شاید به این دلیل باشد که کارکنان مرد و زن، هردو تقریباً در یک موقعیت جغرافیایی و اجتماعی و آموزشی فعالیت می‌کنند (عالمی، ۱۳۹۰) و این نتیجه با نتایج پژوهش حاجی عزازی (۱۳۹۰)، پرداختچی (۱۳۸۸)، (پیرانو و سیروس، ۲۰۱۰، آنتونیو و همکاران، و مینگ، ۲۰۱۰) (برگرفته از عالمی، ۱۳۹۰)، و گوست و همکاران (۱۹۹۰) (برگرفته از امیری، ۱۳۸۶) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند فرسودگی شغلی کارکنان مرد و زن تفاوت معنی‌داری دارد، همخوانی ندارد. احتمالاً دلیل این ناهمخوانی ممکن است، یکی نبودن سطح تحصیلات، سابقه کار، مدرک تحصیلی، شغل و یا جایگاه اداری و محیط کاری آنها باشد.

نتایج پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که عدالت سازمانی، پایین‌ترین رتبه را در وزارت ورزش و جوانان داشته است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسئولان و دست‌اندرکاران، برای ارتقای این مهم، دوره‌های آموزشی برگزار کنند. فرسودگی، بالاترین رتبه را در وزارت ورزش و جوانان داشته است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسئولان و دست‌اندرکاران، برای

کاهش فرسودگی، دوره‌های آموزشی بین کارکنان برگزار کنند. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد، درصد بالایی از کارکنان دارای مدرک غیرتربیت بدنی و علوم ورزشی هستند؛ بنابراین باتوجه به اینکه برنامه‌های کلان بخش‌های مختلف ورزشی در کشور، در این وزارتخانه انجام می‌گیرد، استفاده بیشتر از متخصصان و کارشناسان تربیت بدنی و علوم ورزشی در این وزارتخانه ضرورت دارد. در زمینه ارتقای سطح تحصیلات کارمندان، باید هماهنگی‌های لازم با بخش‌های آموزشی و تحصیلات تکمیلی کشور به عمل آید. در زمینه جذب و تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان پیمانی و قراردادی به صورت رسمی، اقدامات لازم معمول شود. باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر، فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی، به ترتیب، رتبه اول تا سوم را در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان به خود اختصاص داده است. بنابراین، باتوجه به اهمیت و ضرورت موضوع، لازم است مدیران و مسئولان و دست‌اندرکاران در راستای کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای وضعیت عدالت سازمانی، اقدامات لازم را معمول دارند. به علاوه، به سایر پژوهشگران علاقه‌مند پیشنهاد می‌شود: پژوهشی مشابه در وزارتخانه‌ها و یا سازمان‌های دیگر دولتی و غیردولتی (تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، تربیت بدنی وزارت علوم و آموزش عالی کشور، تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی، پیام نور و...) انجام شود و نتایج آنها با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود. این پژوهش در سطح فدراسیون‌های ورزشی و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های سراسر کشور انجام پذیرد و نتایج با پژوهش حاضر مقایسه شود. باتوجه به اهمیت مؤلفه‌های عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی و نیاز به شناخت هر کدام از آنها به صورت مجزا، پیشنهاد می‌شود ارتباط و تأثیر هریک از مؤلفه‌های این متغیرها به صورت جداگانه بررسی شود. ارتباط عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان با سایر ویژگی‌های فردی و دموگرافیکی و نیز با ویژگی‌های

شخصیتی (عزت نفس، منبع کنترل، نوع شخصیت و غیره) بررسی شود.

کتابنامه

- امیری، ح. ۱۳۸۶. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با کارایی دبیران در مقطع متوسطه شهرستان بجنورد (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی)، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد بجنورد.
- پرداختچی، م. احمدی، غ. آرزومندی، ف. ۱۳۸۸. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد گرمسار، سال سوم، ش ۳، ص ۵۰-۲۵.
- پورسلطانی، ح؛ میرزائی، ف؛ زارعیان، ح. ۱۳۹۰. «ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، نشریه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، دوره ۱، ش ۱، ص ۷۰-۵۹.
- جوادی‌نیا، آ. و مجد تیموری، ف. ۱۳۹۱. پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی. چاپ سوم. تهران: کالج برتر.
- حاجی عزازی، ف. ۱۳۹۰. عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت آموزشی.
- خطیبی، ا؛ اسدی، ح؛ حمیدی، م؛ سیف پناهی، ج. ۱۳۹۰. «مطالعه مؤلفه‌های عدالت سازمانی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران»، مدیریت ورزشی، ش ۱۰، ص ۶۵.
- دهقانیان، ح. و هاشمی، ع. ۱۳۸۷. «رویکرد چند سطحی در بررسی مفهوم عدالت سازمانی»، برداشت دوم، شماره ۸، مرکز بررسی‌های استراتژیک، ص ۲۵۳.
- رضای ی بادافشانی، ف؛ نوری، ا؛ عریضی، ح. ۱۳۹۰. تعیین رابطه بی‌زاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل با میانجیگری عدالت سازمانی کارکنان کارخانه صنعتی اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد خوراسگان. دوره ۱۲. شماره ۴۶. ص ۴۰-۵۰.
- سیار، ا. ۱۳۸۷. بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)،

- Alsop, D. 2005. "Stress and the Music Teacher Preventing Burnout", Journal Home Page 12(5), 50-54.
- Beagrie, S. 2005. "How to ... Avoid Burnout", Journal Home Help 39(1), 428-652.
- Gougarzvand Chegini, M. 2009. "The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior". American Journal of Economics and Business Administration 1(2), 171-174 .
- Jordan, J. S.; Turner, B. A.; Fink, J. S.; Pastore, D. L. 2007. "Organizational Justice as a Predictor of Job Satisfaction: An Examination of Head Basketball Coaches", The Journal for the Study of Sports and Athletes in Education 1, 321-343.
- Joy, V. L. & Witt, L. A. 1992. "Delay of Gratification as a Moderator of the Procedural Justice-Distributive Justice Relationship", Group and Organization Management 17, 297-312.
- Ronald J. Burke, Mustafa Koyuncu, Lisa Fiksenbaum. 2010. "Burnout, Work Satisfaction and Psychological Well-Being Among nurses in Turkish Hospitals", Europe's Journal of Psychology, 63-81.
- Smucker, M. & Whisenant, W. 2009. "Organizational Justice and Job Satisfaction of High School Coaches of Boys' and Girls' Sports", North American Society for Sport Management Conference, (NASSM 2009), Columbia, 328 .
- Whisenant, W. 2005. "Organization Justice and Commitment in Interscholastic Sports", Education and Society (10)3, 381-395.
- دانشگاه تهران، پردیس قم، دانشکده مدیریت. سیدجوادین، س. ۱۳۸۷. «ساخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، نشریه مدیریت بازرگانی. دوره ۱، ش ۱، ص ۷۰-۵۵.
- شاه‌حسینی، ن. ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اسلامشهر (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی)، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد رودهن.
- شهسوار کله‌سر، معصومه. ۱۳۸۹. بررسی رابطه چندگانه فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و پنج عامل بزرگ شخصیتی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی و علوم تربیتی)، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.
- طاهری‌زاده، ف. ۱۳۸۹. بررسی و مقایسه عدالت سازمانی، هوش هیجانی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر دزفول (پایان‌نامه دریافت درجه کارشناسی ارشد)، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر.
- عالمی، م. ۱۳۹۰. بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهرستان اسلامشهر تهران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت آموزشی.
- عدیمی ناغانی، ف. ۱۳۸۷. مطالعه ابعاد عدالت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی)، تهران: دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- غلامیان، ج؛ گلزار، س؛ حسینی، س؛ طالب‌پور، م. ۱۳۸۸. «بررسی فرسودگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین‌المللی فوتبال ایران»، مدیریت ورزشی، ش ۱، ص ۱۴۱.
- قدیمی مقدم، م. و حسینی طباطبایی، ف. ۱۳۸۵. «شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع آموزشی و موقعیت جغرافیایی»، پژوهش‌های روان‌شناختی، دوره ۹، ش ۱ و ۲.
- نعامی، ع. شکرکن، ح. ۱۳۸۱. شناسایی عوامل موثر در خشنودی شغلی و بررسی روابط بین این عوامل با خشنودی شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. اولین همایش نقش روانشناسی صنعتی و سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.