

رابطه ادراک از عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی (مکانیزمی جهت ارتقاء بهره وری) اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

محمدرحیم نجف زاده^۱، فرخ لقا نجف زاده^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز- ایران

^۲ استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملکان- ایران

نویسنده مسئول:

محمدرحیم نجف زاده

چکیده

هدف از این تحقیق تعیین رابطه ادراک از عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (مکانیزمی جهت ارتقاء بهره وری آنان) می باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان و اساتید تمام وقت مرد و زن دانشگاه آزاد تبریز در سال ۱۳۹۶ که ۱۳۰۰ نفر بودند، تشکیل می دهند. با توجه به جدول مورگان تعداد نمونه ها ۲۹۷ نفر می باشد که به صورت تصادفی انتخاب و به سوالات پاسخ دادند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه می باشد که روایی و پایایی آنها تایید گردیده است. جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون آماری کلموگروف- اسمیرنف استفاده گردید نتایج نشان داد: بین فرسودگی شغلی با عدالت توزیعی و عدالت رویه ای ارتباط معنی دار مشاهده می شود اما بین فرسودگی شغلی و عدالت تعاملی رابطه ای معنی داری وجود ندارد ($P > 0/05$). بین عدالت توزیعی و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان و اساتید ارتباط معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). از طرفی بین عدالت تعاملی و تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بجز توسعه قابلیت ارتباط معنی دار مشاهده می شود ($P > 0/05$). بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با تمامی مؤلفه های فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد ($P < 0/05$). اما عدالت تعاملی تنها با خستگی عاطفی رابطه دارد. بین خستگی عاطفی و تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان و اساتید ارتباط معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین بین مسخ شخصیت و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بجز پرداخت منصفانه ارتباط معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$).

واژه های کلیدی: عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی، کارکنان و اساتید، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱ استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز- ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملکان- ایران

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between perceived organizational justice, job satisfaction and burnout among staff and faculty of Islamic Azad University of Tabriz. The study population included all male and female full-time staff and faculty of Tabriz Azad University formed in 1396 that number was 1,300. According to Morgan table the number of samples is equal to 297, That numbers is randomly selected and questionnaires have been distributed among them. To collect the data used four questionnaires. The Kolmogorov-Smirnov test was used for determine the Normal distribution of data. The results showed that there is significant relationship between burnout and distributive justice and procedural justice, But between burnout and interactional justice there is no significant relationship ($P > 0.05$). Between distributive justice and the rule of law, social affiliation, overall living space & Development capabilities staff and faculty there is a significant relationship ($P < 0.05$). However has been seen a significant association between interactional justice and all components of quality of life, except for Development capabilities ($P > 0.05$). Between distributive justice and procedural justice with all components of burnout, there is a significant relationship ($p < 0.05$). But interactional justice is associated with emotional exhaustion. Between emotional exhaustion and all components of quality of work life of Staff and faculty of Islamic Azad University of Tabriz exists significant relationship ($p < 0.05$). As well as there is a significant correlation between the depersonalization and quality of working life except for fair pay ($P < 0.05$).

Key words: organizational justice, quality of working life, burnout, staff and faculty, Islamic Azad University

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمانها محسوب می شوند. از مهمترین عوامل بهره وری در سازمان ها رعایت عدالت سازمانی، توجه به کیفیت زندگی کاری و مراقبت مستمر از کارکنان در برابر آسیب های شغلی، حفظ نشاط و رضایتمندی، احساس تعلق به مجموعه کاری، رعایت تعادل بین کار و زندگی و پیشگیری از فرسودگی شغلی آنهاست (جوی و ویت، ۲۰۱۳). 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 به ویژه 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 سازمان ها رشد همه جانبه انسان است (دسلر، ۱۳۹۰).

در حال حاضر توفیق سازمان ها به استفاده موثر از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد (هرسی، ۱۳۷۸). امروزه نقش مدیریت منابع انسانی و تاثیر آن در پیشبرد اهداف و حسن اداره سازمان ها بر کسی پوشیده نیست. از آنجایی که نیروی انسانی به عنوان یک عامل استراتژیک و یکی از ارکان اصلی تشکیل دهنده سازمان ها است و مدیران با افراد مختلف و با نیازها و انگیزه های متفاوتشان در محیط سازمان ها در ارتباط می باشند، پس باید بیش از هر چیز به این امر مهم توجه جدی و کافی شده تا محیطی مطبوع و صمیمی و به دور از هر گونه نابسامانی و بهم ریختگی برای کارکنان بوجود آید (ابطحی، ۱۳۸۳). سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می دهد 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، پاداش ها، 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 تاثیرگذاری 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 (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷). مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه ای در سازمان هاست که می خواهند شان و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان ها، برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارد اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد (خوشبختی، ۱۳۸۳). یکی از سوالاتی که به دفعات و در زمان های مختلف ممکن است برای افراد بوجود بیاید این است که کاری که انجام می دهد چقدر در خور آنهاست؟ هر فرد شاغل یا جویای کار، اعم از زن یا مرد، در هر جای جهان فارغ از آن که در چه تخصصی و مهارتی فعالیت می کند تعبیر خاصی از میزان شایستگی کاری که انجام می دهد، دارد. کار درخور و شایسته انسان ها، یک بعد زیربنایی کیفیت زندگی کاری آنها را تشکیل می دهد. با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری، در جوامع مختلف به علت تفاوت جامعه ها، سطح درآمد و رفاه آنها باهم تفاوت های بسیاری دارد، اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سالهای اخیر رواج زیادی داشته است (رودکی، ۱۳۸۵). یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که بوسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم هایی که بخصوص بر شغل هایشان و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خوشنودی آنان از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۳۹۵). کیفیت بالای زندگی کاری به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی توانمند سازی

منابع انسانی مورد نیاز سازمانها شناخته شده است و یکی از روش های جذب و نگهداری کارکنان مستعد برای دستیابی به عملکرد و بهره وری بالا و موجب تصمیم گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کار، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی و غنی سازی شغل در سازمان می باشد (شاه حسینی، ۱۳۹۰).

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 و زندگی است (جوادی نیا و آذری، ۱۳۹۱). افراد گرفتار خستگی شغلی غالباً دچار فرسودگی نگرش (از این اختلال غالباً به عنوان دگرسان بینی خود یاد می شود) نیز هستند. این افراد نسبت به دیگران بدگمان می شوند، این تمایل در آنها ایجاد می شود که با دیگران بیشتر مانند یک شی رفتار کنند تا به عنوان یک انسان و ضمناً نسبت به آنان نگرش منفی پیدا می کنند. افرادی که دچار فرسودگی شغلی می باشند این تمایل را پیدا می کنند که خود یا شغلی که بر عهده دارند، سازمان محل کار خود را بی اعتبار جلوه دهند (خوشبختی و همکاران، ۱۳۸۳) و 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 (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷) و کیفیت بالای زندگی کاری به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سازمان ها شناخته شده است. همچنین فرسودگی شغلی عامل مهمی در عدم موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف است.

در حال حاضر نحوه زندگی کاری کارکنان دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی و اعضای هیات علمی بیش از هر زمانی مورد توجه قرار گرفته است و فشارهای وارده بر کارکنان دانشکده ها که سخت مشغول کارند بسیار زیاد بوده و پیش بینی می شود در آینده افزایش نیز یابد. محقق بر اساس تجربه شخصی خود به عنوان هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی و مصاحبه های گسترده ای که با اعضاء هیات علمی و کارکنان دانشکده ها و گروه ها انجام داده به این باور رسیده است که کارکنان از جنبه های مختلفی همچون حقوق و دستمزد منصفانه، فرصت رشد و امنیت مداوم، توسعه قابلیت های انسانی، قانون گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، محیط کاری ایمن و بهداشتی و ... که از ابعاد کیفیت زندگی کاری محسوب می شود، شکایت دارند. از طرفی نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد. به واقع بهبود کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه ها آرامش روانی و انگیزه پیشرفت را در بین آنان تقویت می نماید (فرخ نیا، ۱۳۹۳).

با توجه به اهمیت و نقش انکار ناپذیر نیروی انسانی در یک سازمان و اینکه دانشگاه ها نیز به عنوان نهادی پویا و به عنوان یکی از ابزارهای اصلی توسعه فرهنگی و اجتماعی در جوامع امروزی شناخته می شوند، اجرای طرح ها و برنامه هایی برای ارائه خدمات لازم در هر دانشگاه تحت تاثیر نیروی انسانی شاغل در آن دانشگاه است و برای رسیدن به هدف های مورد نظر نیازمند نیروی انسانی مناسب و کارآمد می باشد که بررسی و اطلاع از میزان عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان این دانشگاه ها نیز از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و بر مدیریت لازم است همواره آن را مد نظر داشته باشد. تحقیقات انجام شده توسط مرتضوی و نیک کار (۲۰۱۴)، رونالد بورک و همکاران (۲۰۱۰)، رود و آشیل^۲ (۲۰۰۹)، میشل لیتر و همکاران (۲۰۰۸)، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۵)، جعفری (۱۳۹۳)، امین بیدختی و مردانی (۱۳۹۳)، تقی پور (۱۳۹۲)، همگی بر نقش ادراک از عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان های مختلف تاکید نموده اند. نتیجه تحقیق ژونگ ها و همکاران^۳ (۲۰۰۷) نیز نشان داد فرسودگی شغلی یکی از عوامل خطرزای مهم است که بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان موثر می باشد. به ویژه فرسودگی شغلی تاثیر معنی داری در کاهش سلامت ذهنی کارکنان دارد.

^۱ . Ronald, borkw

^۲ . rowd & Achil

^۳ .zhongha & etal

تقی پور (۱۳۹۲) در مطالعه ای که به تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداخت، نشان داد که: بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی دار، بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی و نیز بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. بین کارمندان مرد و زن وزارت ورزش و جوانان در عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی اختلاف معنی داری وجود ندارد. اما در کیفیت زندگی کاری آنان اختلاف معنی داری وجود داشت.

با توجه به تحقیقات انجام شده در این زمینه هنوز سؤالاتی در ذهن محقق وجود دارد. بنابراین محقق برآن شد تا بررسی نماید آیا بین ادراک از عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه ای وجود دارد؟

ابزار و روش

جامعه آماری تحقیق حاضر را، کلیه کارکنان و اساتید تمام وقت مرد و زن دانشگاه آزاد تبریز در سال ۱۳۹۶ با توجه به اطلاعات بدست آمده از مرکز آمار و اطلاعات دانشگاه مزبور که ۱۳۰۰ نفر بودند، تشکیل می دهند. در این تحقیق تعداد نمونه ها با توجه به جدول مورگان ۲۹۷ نفر می باشند که به صورت تصادفی انتخاب شده و پرسشنامه ها در بین آنها توزیع گردیده است. محققین جهت جمع آوری داده های مورد استفاده در این پژوهش از چهار پرسشنامه مشخصات فردی افراد، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی استفاده نموده اند. در تحقیق حاضر اعتبار پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی معادل ۰/۷۸ و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی برابر با ۰/۷۷ و عدالت سازمانی ۰/۷۵ و پایایی کل ۰/۸۱ تعیین شد که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش گذاری شده اند. جهت بررسی فرضیه های پژوهش از شاخص های آمار استنباطی شامل: آزمون های کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t استفاده شده و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱، استفاده گردیده است.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد: ۵۱/۸٪ از تعداد نمونه ای آماری مرد و ۴۸/۲٪ زن هستند. همچنین ۳۷٪ دارای سن ۳۰-۲۰ سال، ۳۲/۱٪ دارای سن ۴۰-۳۱ سال، ۲۳/۲٪ دارای سن ۵۰-۴۱ سال و ۷/۵٪ از افراد هم ۵۰ سال به بالا هستند. ۳/۹٪ از افراد تحت بررسی دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۲۵٪ از افراد دارای مدرک کارشناسی، ۴۴/۶٪ از افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۶/۴٪ از افراد دارای مدرک دکتری هستند. ۵۷/۹٪ از افراد تحت بررسی کارمند و ۴۲/۱٪ از افراد هم هیات علمی می باشند؛ ۲۵/۷٪ دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال، ۲۶/۱٪ دارای سابقه خدمت ۵-۱۰ سال، ۲۴/۳٪ دارای سابقه خدمت ۱۱-۱۶ سال، ۱۳/۹٪ دارای سابقه خدمت ۱۷-۲۲ سال و ۱۰٪ از افراد هم دارای سابقه خدمت ۲۳ سال به بالا هستند.

جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج در جدول شماره (۱) آورده شده است. با توجه به نتایج جدول، برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول (۱). آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای توزیع داده ها

متغیر	آماره	معنی داری (p)
فرسودگی شغلی	۱/۲	۰/۱۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۱	۰/۵۲
عدالت سازمانی	۱/۱۹	۰/۱۱
عدالت سازمانی توزیعی	۱/۳۸	۰/۴۴
عدالت سازمانی رویه ای	۲/۱۱	۰/۱۲
عدالت سازمانی تعاملی	۱/۴۲	۰/۳۴

فرضیه صفر اول: بین ادراک از عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معناداری وجود ندارد.

برای آزمون فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول شماره (۲)، ضریب همبستگی پیرسون مشاهده شده ادراک از عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری (۰/۰۲۵۶) و فرسودگی شغلی (۰/۳۷۶) می باشد و با توجه به سطح معنی داری ($p < ۰/۰۰۱$) که کمتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر رد می شود. بنابراین ارتباط معنی دار بین ادراک از عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز وجود دارد.

جدول شماره (۲). ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

فرسودگی شغلی	کیفیت زندگی کاری		
۰/۳۷۶	۰/۲۵۶	R	عدالت سازمانی
<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	P	

آزمون فرضیه صفر دوم: بین مولفه های ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معناداری وجود ندارد.

برای آزمون فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول شماره (۳)، بین عدالت توزیعی و قانونگرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز ارتباط معنی داری وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). از طرفی بین عدالت تعاملی و تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بجز توسعه قابلیت ارتباط معنی دار مشاهده می شود (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵).

جدول شماره (۳). ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

توسعه قابلیت	یکپارچگی اجتماعی	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی	قانونگرایی	فرصت رشد	امنیت محیط کار	پرداخت منصفانه		
۰/۲۴۵	۰/۰۷۷	۰/۱۳۹	۰/۱۴۴	۰/۲۲۲	۰/۰۱۷	۰/۰۴۳	۰/۰۶۱	R	عدالت توزیعی
<۰/۰۰۱	۰/۲	۰/۰۲	۰/۰۱۶	<۰/۰۰۱	۰/۷۸۲	۰/۴۷۱	۰/۳۰۸	P	
۰/۱۴۰	۰/۱۰۸	۰/۱۳۲	۰/۲۸۳	۰/۱۹۲	۰/۰۶۲	۰/۰۹۶	۰/۰۶۵	R	عدالت رویه ای
۰/۰۱۹	۰/۰۷۱	۰/۰۲۸	<۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳	۰/۱	۰/۲۷۹	P	
۰/۱۰۳	۰/۱۱۳	۰/۱۲۶	۰/۱۶۴	۰/۱۸۷	۰/۲۸۲	۰/۲۸۱	۰/۳۹	R	عدالت تعاملی
۰/۰۸۶	۰/۰۶	۰/۰۳۶	۰/۰۰۶	۰/۰۰۲	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	P	

آزمون فرضیه سوم: بین مولفه های ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه های فرسودگی شغلی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معناداری وجود ندارد.

برای آزمون فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول شماره (۴)، بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با تمامی مؤلفه های فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). اما عدالت تعاملی تنها با خستگی عاطفی رابطه دارد.

جدول شماره (۴). ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

عدم موفقیت فردی	مسخ شخصیت	خستگی عاطفی		
۰/۱۹۳	۰/۲۰۳	۰/۱۳۱	R	عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۸	P	
۰/۲۵۹	۰/۲۰۴	۰/۲۴۴	R	عدالت رویه ای
<۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	P	
۰/۰۳۶	۰/۰۴۵	۰/۱۳۱	R	عدالت تعاملی

آزمون فرضیه چهارم: بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های فرسودگی شغلی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معناداری وجود ندارد.

برای آزمون فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول شماره (۵)، بین خستگی عاطفی و تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز ارتباط معنی داری وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). همچنین بین مسخ شخصیت و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بجز پرداخت منصفانه ارتباط معنی داری وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). از طرفی بین عدم موفقیت فردی و امنیت محیط کار، قانونگرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی اجتماعی و توسعه قابلیت کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز ارتباط معنی داری وجود دارد ارتباط معنی دار مشاهده می شود (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵).

جدول شماره (۵). ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

توسعه قابلیت	یکپارچگی اجتماعی	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی	قانونگرایی	فرصت رشد	امنیت محیط کار	پرداخت منصفانه		
۰/۲۲۲	۰/۲۴۴	۰/۲۴۹	۰/۲۷۶	۰/۳	۰/۱۶۵	۰/۱۹۱	۰/۱۶۳	R	خستگی عاطفی
<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	P	
۰/۱۸۵	۰/۲۹	۰/۳۲۴	۰/۳۴۷	۰/۴۲۴	۰/۱۹۵	۰/۱۵۸	۰/۰۶۱	R	مسخ شخصیت
۰/۰۰۲	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۳۱	P	
۰/۲۱	۰/۲۷	۰/۲۴۳	۰/۳۳۳	۰/۳۶۴	۰/۰۹۴	۰/۱۷۹	۰/۱۰۵	R	عدم موفقیت فردی
<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	۰/۱۱۸	۰/۰۰۳	۰/۰۷۸	P	

بحث و نتیجه گیری

یافته های حاصل از این تحقیق نشان داد بین ادراک از عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات مرتضوی و نیک کار (۲۰۱۴)، تقی پور (۱۳۹۲)، آقایی و دیگران (۱۳۸۵)، گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، داودی و همکاران (۱۳۹۱) و بروکنر و همکاران (۱۹۹۵) و راسل و لورنز (۱۹۸۷) همخوانی دارد. تقی پور (۱۳۹۲) در مطالعه ای که به تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداخت، نشان داد که: بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی دار، بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی و نیز بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

نتیجه حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج تحقیق خطیبی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. از علل تفاوت آنها می توان به تفاوت سطح تحصیلات، شرایط روحی آزمودنی ها در حین پاسخگویی، سطح فرهنگ، متفاوت بودن جامعه آماری، و شرایط محیطی و جغرافیایی اشاره نمود. نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمانها محسوب می شوند. از مهمترین عوامل بهره وری در سازمانها رعایت عدالت سازمانی، توجه به کیفیت زندگی کاری و مراقبت مستمر از کارکنان در برابر آسیب های شغلی، حفظ نشاط و رضایتمندی، احساس تعلق به مجموعه کاری، رعایت تعادل بین کار و زندگی و پیشگیری از فرسودگی شغلی آنها است (جوی وویت، ۲۰۱۳). 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 (پارسیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

همچنین یافته های تحقیق حاضر نشان داد بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با تمامی مؤلفه های فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. اما عدالت تعاملی تنها با خستگی عاطفی رابطه دارد. بین عدالت توزیعی و قانونگرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز ارتباط معنی داری وجود دارد. از طرفی بین عدالت تعاملی و تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بجز توسعه قابلیت ارتباط معنی دار مشاهده می شود. ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) فرسودگی را به عنوان یک پاسخ طولانی مدت نسبت به عوامل استرس زای میان فردی و عاطفی مزمن در شغل تعریف کرده اند (ماسلاچ و همکاران ۲۰۰۱، به نقل از آهولا و هاکنن ۲۰۰۷). فرسودگی شغلی یک سندرم^۱ از فرسودگی هیجانی، دگرگونی شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که به عنوان خطر شغلی برای انواع مشاغلی که با مردم سرو کار دارند تشخیص داده است (پیکو، ۲۰۰۶).

پژوهش ها نشان می دهند که اگر فشار روانی (استرس) زمان زیادی ادامه یابد ممکن است زمینه ساز بیماری های جسمی یا هیجانی شود که به دلیل فعل و انفعال های شیمیایی است که در جریان فشار روانی رخ می دهند. از آنجا که میزانی از فشار روانی در بیشتر مشاغل وجود دارد حتی یک شغل رضایت بخش، امکان دارد به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (ساعتچی، ۱۳۸۲). کارکنانی که احساس نابرابری می کنند، با واکنش های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروند سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می دهند (Greenberg, 2004). نتیجه این تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیقات حاجی عزازی، فرهاد (۱۳۹۰) و رونالد بورک و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

1. Ahola & Hakanen
2. Syndrome
3. Piko
4. Ronald, Borkw

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد بین مولفه های فرسودگی شغلی و تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز ارتباط معنی داری وجود دارد. نتایج تحقیق مکبری نیا (۱۳۹۰)، تقی پور (۱۳۹۲)، حاجی عرازی (۱۳۹۰)، پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸)، ژونگ ها و همکاران^۱ (۲۰۰۷) به این نتیجه دست یافتند که فرسودگی شغلی یکی از عوامل خطرزای مهم است که بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان موثر می باشد. به ویژه فرسودگی شغلی تاثیر معنی داری در کاهش سلامت ذهنی کارکنان دارد. جعفری (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود به این نتایج دست یافت که میان کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان بنادر و دریانوردی امیرآباد رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. از میان مولفه ها، بیشترین تاثیر متعلق به برخورداری از محیط کار ایمن و بهداشتی و پرداخت حقوق و مزایا و کمترین آن مربوط به یکپارچگی و انسجام اجتماعی بوده است.

با توجه به نتایج کلی بدست آمده از این تحقیق بر ضرورت بیشتر رسیدگی به وضعیت معیشتی و مولفه های مربوط بر کیفیت زندگی کاری کارکنان پی برده می شود مدیران سازمان ها مسئول برقراری و ایجاد رفتار منصفانه برای کارمندان می باشند. این رفتار می تواند در قالب جبران خسارت، ارتقاء، تفویض اختیار، ارزشیابی عملکرد رفتار فردی و دیگر عناصری که تجربه کاری کارکنان را در بر می گیرد، باشد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رضایت شغلی بیشتر آنها 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 احساس خستگی، ویژگی اصلی فرسودگی شغلی و عمده ترین مشخصه این سندرم پیچیده است. خستگی نشانگر میزان استرس موجود در پدیده فرسودگی شغلی است تلاش سازمانها 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، ارجاء 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. بنابراین با توجه به اینکه اهمیت و نقش نیروی انسانی در یک سازمان انکارناپذیر بوده و دانشگاهها نیز به عنوان نهادی پویا و به عنوان یکی از ابزارهای اصلی توسعه فرهنگی و اجتماعی در جوامع امروزی شناخته می شوند، اجرای طرح ها و برنامه هایی برای ارائه خدمات لازم در هر دانشگاه تحت تاثیر نیروی انسانی شاغل در آن دانشگاه است و برای رسیدن به هدف های مورد نظر نیازمند نیروی انسانی مناسب و کارآمد می باشد که بررسی و اطلاع از میزان عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان این سازمان نیز از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و بر مدیریت لازم است همواره آن را مدنظر داشته باشد. لزوم توجه بیشتر بر این مولفه ها به همراه فراهم کردن سازمانی با رعایت مولفه های عدالت در آن می تواند باعث کم شدن پدیده فرسودگی شغلی در بین کارمندان و در نتیجه بازدهی بیشتر سازمانها گردد.

¹.zhongha & etal

منابع

- ابطحی، سیدحسن (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان های دولتی، صنعتی، بازرگانی). تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ مردانی، ابراهیم (۱۳۹۳). ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز، *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*. ۱۳۹۳؛ ۷ (۲): ۶۸-۵۷
- پاپنیگون (۱۹۸۹). *فرسودگی شغلی و راه های مقابله با آن*. ترجمه حسین شاهی ۱۳۷۹. نوشته شده در پایگاه اینترنتی روانشناسی صنعتی سازمانی، ۲۰۱۴/۱۰.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمد، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (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، شماره ۳، پاییز، صص ۲۵ الی ۵۰
- پورسلطانی، حسین؛ میرزایی، فهیمه؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری: *مجله علمی-پژوهشی پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی*. تابستان ۱۳۹۰ - شماره ۱ صفحه ۵۹ تا ۷۰.
- تقی پور، یزدان (۱۳۹۲). ارتباط بین عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. <http://www.kiau.ac.ir>
- جوادی نیا آذری. مجد تیموری، فریبا (۱۳۹۱). *پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی*. تهران، کالج برتر، چاپ سوم.
- حاجی عزازی، فرهاد (۱۳۹۰)، عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ترکمن، *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران*. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی. مدیریت آموزشی.
- خطیبی، امین؛ اسدی، حسن؛ حمیدی، مهرزاد، سیف پناهی، جبار (۱۳۹۰). مطالعه مولفه های عدالت سازمانی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک جمهوری اسلامی ایران. *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۰، ص ۶۵.
- خوشبختی، جعفر (۱۳۸۳). طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک های رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور، *رساله دکتری تربیت بدنی دانشگاه تهران*.
- دسلر، گری (۱۳۹۰). *مدیریت منابع انسانی*. ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان. انتشارات: دفتر نشر پژوهش های فرهنگی.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۸). *مدیریت رفتار سازمانی*. علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رودکی، مهدی (۱۳۸۵)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت و بهره وری*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

- ساعتچی، محمود (۱۳۸۴): **روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان مدیریت)**. تهران: انتشارات نشر ویرایش، چاپ سوم.
- سید جوادین سیدرضا؛ طاهری عطارغ. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تاثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، **نشریه مدیریت بازرگانی**، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷.
- شکرشکن، حسین؛ نعیمی، عبدالزهر (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چند گانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، **مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز**، شماره ۲. ص ۲۷-۳۳.
- فرخ نیا، امین (۱۳۹۳). مقایسه بین عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کارکنان دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد و سراسری تهران. **پایان نامه کارشناسی ارشد**. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملکان.
- قنبرپور نصرتی، امیر؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و بای، ناصر (۱۳۹۵). اثر کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام. **رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی**. دوره ۴، شماره ۱۲، بهار ۱۳۹۵، ص ۵۶-۴.
- محمدی، زهرا (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان دانشگاه شاهرود. **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم انسانی.
- مرتضوی، سعید؛ نیک کار، امیر (۲۰۱۴). نقش میانجی گری عدالت سازمانی در رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری کارکنان. **پژوهشنامه مدیریت اجرایی**. سال ششم، شماره ۱۱، سال ۲۰۱۴-۹، صص ۱۰۳-۱۲۲.
- هرسی، پاولو بلانچارد، کنت اچ. (۱۳۸۱). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه قاسم کبیری، تهران، موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

- Ahola, K. & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. **Journal of Affective Disorders**, 104, 103-110.
- Ambross M.L & Cropanzano, R.A. (2003). Longitudinal analysis of organizational fairness: An examination of reactions to tenure and promotion decisions, **Journal of Applied Psychology**, 88, (2), 266-272.
- Ather, Seyed Mohammad, Sobhani, Farid Ahmad. (2008). Managerial leadership: an Islamic perspective: **IIUC STUDIES**, Vol 4, 7-24.
- Brockner, J. et al (1995) "Decision Frame. Procedural Justice and Survivors Reactions to Job Layoffs", **organizational Behavior Human Decision Processes**.
- Brunt, Gilla, 2003, "burnout" [http:// www.Corporate.training.Co.za/news3.htm](http://www.Corporate.training.Co.za/news3.htm)
- Charash, V.C & Spector, P.E (2001). "The Role of Justice in organizations. A Meta - Analysis. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**.
- Cohen - Charash, & Spector, P.E. (2001). The role of Justice in Organizations: A meta-Analysis. **Organizational Behavior and human decision processes**, November, 278-321
- Colquitt, J. A., & Others (2001), "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Overall Fairness Research", **Journal of Applied Psychology**, Vol. (86):-425-445.
- Comerio V. (2008) Gender Gender Status Teacher Efficacy Perfectionism and Teacher Burnout. **NEW YORK, NY: PROQUEST**, 2008.

- 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 Behavior**, Vol.18, Greenwich, CT: JAI press
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organizations**. Prentice-Hall, Inc. <http://www.sbwexpo.com/HR-in-a-Box/PDF>.
- Joy, V. L., & Witt, L. A. (2013). Delay of gratification as a moderator of the procedural justice-distributive justice relationship. **Group and Organization Management**, 17, 297-312.
- Mahoni, D. F., & Others (2009). "Organizational Justice in Sport". **Sport Management Review**.
- Maslach C. (2001). Job Burnout. **Annual Review of Psychology**. Vol. 52 p 397-420.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001) Job burnout. **Annual Review of Psychology**. Vol. 52, 397-422.
- Michael, Leiter, Santiago, Gascon (2010) "Making Sense of Work Life: A Structural Model of Burnout. **Journal of applied Social psychology**, 40, 1, pp.57-75.
- Moorman R. H. (1991). Relationship between Organizational justice and Organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of applied psychology**, 76-845-855.
- Piko, B.F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies**, 43. 311-318.
- Robbins, S.P. (2001). "Organizational Behavior", **New Delhi: Prentice Hall, Inc.**
- Ronald J. Burke, Mustafa, Koyuncu, Lisa, Fiksenbaum (2010). Burnout, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. **European Journal of Psychology**, 63-81
- Yang, J., & Others (2009) "Supervisory Procedural Justice Effects: The Mediating Roles of Cognitive and affective Trust," **The Leadership Quarterly**, Vol.20 pp:143-154