

Investigating the Relationship between Organizational Justice and its Dimensions with Job Burnout and Its Dimensions in Selected Military Clinics in Tehran in 2017

Mohammad Alimoradnori¹, Sanaz Zargar Balaye Jame^{2*}

¹ Health Services Management, Isfahan University of Medical Sciences, Esfahan, Iran

² Department of Health Management and Economics, Faculty of Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: One of the most basic needs of mankind is justice. Progress will be made in the context of organizational justice. On the other hand, employees of the health sector are exposed to physical, emotional and psychological stresses. The present study aims to investigate the relationship between organizational justice and its dimensions with job burnout and its dimensions in selected military clinics in Tehran in 2017.

Methods and Materials: The present study is a descriptive-analytic study. A sample of 160 employees of selected military clinics in Tehran was selected by census method. Data were collected by "Demographic Data" and "Maslach Burnout Inventory" (MBI) and "Nijouff and Morman organizational justice" questionnaires. Data were analyzed using SPSS version 23.

Results: The mean score of burnout was (52.59 ± 16.14) and the mean score of organizational justice was (52.78 ± 11.58). The findings demonstrated that there is no significant relationship between organizational justice and burnout. On the other hand, there is a significant relationship between their dimensions. There is an inverse and negative relationship among emotional exhaustion with organizational justice, distributive justice, and procedural justice. In addition, there is an inverse and negative relationship between personal accomplishment with organizational justice and distributive justice. On the contrary, there is no significant relationship between other dimensions of organizational justice with dimensions of burnout.

Discussion and Conclusion: Based on the results, whatever the justice and fairness of executives and senior executives increase for the staffs, the job burnout decreases among employees. Furthermore, their performance will be improved.

Keywords: Organizational justice and its dimensions, Burnout and its dimensions

*(Corresponding author) Sanaz Zargar Balaye Jame, Department of Health Management and Economics, Faculty of Medicine, AJA University of medical sciences, Tehran, Iran. Email: szargar@razi.tums.ac.ir

بررسی رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کلینیک‌های منتخب نظامی در شهر تهران در سال ۱۳۹۶

محمد علیمراد نوری^۱، ساناز زرگر بالای جمع^{۲*}

^۱ گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

^۲ گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران

چکیده

مقدمه: یکی از ابتدایی‌ترین نیازهای بشر، عدالت است. در سایه عدالت سازمانی، پیشرفت نیز به وجود خواهد آمد. از طرفی نیز کارکنان بخش بهداشت و درمانی در مواجهه با استرس‌های فیزیکی، روانی و هیجانی در معرض فرسودگی شغلی می‌باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و ابعاد آن در بین کلینیک‌های منتخب نظامی در شهر تهران در سال ۱۳۹۶ انجام شده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه مطالعه توصیفی تحلیلی است. نمونه پژوهش ۱۶۰ نفر از کارکنان درمانگاه‌های منتخب نظامی در شهر تهران بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل فرم اطلاعات جمعیت شناختی و پرسش نامه‌های عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و فرسودگی شغلی ماسلش بودند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ورژن ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین فرسودگی شغلی $(52/89 \pm 16/14)$ و میانگین عدالت سازمانی $(52/78 \pm 11/58)$ بود. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد ولی بین ابعاد آن‌ها رابطه معنا دار دیده شد. بین خستگی عاطفی با عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه معنا دار و منفی دیده شد همچنین بین احساس نا کارآمدی با عدالت سازمانی و عدالت توزیعی رابطه معنا دار و منفی دیده شد. ولی سایر ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معنا داری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های بدست آمده در این مطالعه هرچه رعایت عدالت و انصاف از طرف روسا و مدیران ارشد در مقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد فرسودگی شغلی در بین کارکنان کاهش می‌یابد و در پی آن عملکرد کارکنان بهبود خواهد یافت.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی و ابعاد آن، فرسودگی شغلی و ابعاد آن

مقدمه

ارسطو عدالت را به چند دسته عام و خاص تقسیم بندی می‌کند

(۱). موضوع عدالت سازمانی امروزه در همه سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های ارائه دهنده خدمات بهداشتی مطرح است و درک پرسنل از عدالت در سازمان‌ها عامل بسیار مهمی در رفتار کاری و

عدالت بالاترین ارزش انسانی در راه دستیابی به حقوق بشر می‌باشد و آرمان اصلی انسان رسیدن به عدالت است. افلاطون می‌گوید اگر هر چیزی در جای خودش باشد عدالت برقرار می‌گردد همچنین

تنش شغلی بیش از حد. از طرفی دیگر از نظر فاربر (Farber) نیز در سال ۱۹۹۱ فرسودگی شغلی عبارت است از یک سندروم مربوط به شغل که در کسانی که کارشان ارتباط با مراجعه کنندگان است می‌باشد (۱۰ و ۹). در نهایت فرسودگی شغلی عبارت از خستگی ناشی از کار کردن کارکنان در محیط استرس زا که باعث ناامیدی و رفتارهای ضد اجتماعی بین کارکنان شود (۱۱).

از نظر ماسلش و جکسون (Jackson) فرسودگی شغلی شامل سه بُعد می‌باشد. بعد اول خستگی عاطفی (Emotional exhaustion) است که از آن به عنوان متغیر فشار روانی نام برده می‌شود از آن به عنوان احساسات تحت فشار و از بین بردن احساسات در کارکنان در نظر می‌گیرند. در این بعد، پرسنل بی‌میل می‌شود و کار آنان برایشان هیچ عاطفه و احساسات مثبت را تحریک نمی‌کند. دومین بعد مربوط مسخ شخصیت (Depersonalization) است از جمله نشانه‌های این بعد عبارت است از: واکنش منفی و نبود احساسات، همراه با بی‌اعتنایی نسبت به سایر کارکنان و مراجعین، احساس گوشه‌گیری، کاهش کار روزانه است. در واقع این بعد معنی جدایی روانی فرد از شغلش، نداشتن رضایت از کار، احساس شکست و ناتوانی و ایجاد حس اجحاف می‌باشد مسخ شخصیت در نهایت باعث پاسخ بی‌رحمانه به مراجعین است که خدمات از آن کارکنان دریافت می‌کنند. سومین بعد فرسودگی شغلی احساس عدم کفایت شخصی (Personal accomplishment) است که منجر به کم شدن بهره وری فردی، کاهش احساس صلاحیت در انجام وظایف شخصی و ارزیابی منفی از خود در برنامه کاری می‌شود بعد خستگی عاطفی اصلی‌ترین بعد فرسودگی شغلی، می‌باشد (۱۲، ۱۳، ۱۴).

در مطالعه امیری در سال ۱۳۹۵ که در یکی از بیمارستان‌های تهران انجام شد میزان فرسودگی شغلی در کارکنان درمانی نسبت به کارکنان اداری در سطح بالاتری قرار داشت و نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان درمانی خیلی زیاد است. همچنین این مطالعه جنسیت و ساعات کار کارمندان در هفته را بر فرسودگی شغلی تأثیر گذار دانست (۱۵).

مطالعات متفاوتی در مورد عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی انجام شده یکی از مطالعات مربوط به پژوهش اندک‌از‌لکی و همکاران در سال ۱۳۹۲ در مورد رابطه ابعاد عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی و ابهام و تعارض نقش در کارکنان بیمارستان می‌باشد که

سازمانی می‌باشد. عدالت سازمانی در واقع جزئی از عدالت اجتماعی می‌باشد (۲) اوایل دهه ۱۹۶۰، اولین مطالعات در مورد عدالت در سازمان‌ها انجام شد. از سال ۱۹۹۰ به بعد فصل جدیدی از مطالعات پیرامون عدالت سازمانی شروع شد که نتیجه آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌ها بود (۳). عدالت توزیعی عبارت است از درک پرسنل از منصفانه بودن نتایج کاری در سازمان است و با نتایج فردی کارمندان رضایت از آن ارتباط دارد. پایه این نوع عدالت براساس نفع شخصی است. درواقع، بحث مربوط به عدالت توزیعی بر منصفانه بودن عواید سازمانی مانند پاداش و ترفیع بر مبنای میزان تلاش کارکنان، می‌باشد (۴).

عدالت توزیعی (Disributive Justice) همچنین به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که پرسنل دریافت می‌کنند، اشاره دارد و توزیعی به معنای انصاف درک شده از نتایج می‌باشد (۵). عدالت رویه‌ای (Procedural Justice)، به عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمات و نه با توزیع واقعی درآمدها اشاره دارد. مثل رویه‌های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح مختلف سازمان، طرز برخورد با شکایات، و تشویق و تنبیه افراد در سازمان (۶). در نهایت عدالت تعاملی (Interactional Justice) به رفتار همراه با احترام به کارکنان و پرسنل به وسیله‌ی سرپرستان، مدیران و روسا اشاره دارد (۷).

تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است (۳). یکی از این متغیرها که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، بحث مربوط به فرسودگی شغلی است که با فشارهای مربوط به شغل و محیط کار کارکنان مرتبط می‌باشد. فرسودگی شغلی در بین کارکنان بهداشت درمان بیشتر از سایر حرفه در دید می‌باشد زیرا کارکنان این سازمان‌ها با عوامل تنش‌زایی مثل داشتن مراجعات فراوان در یک زمان، نداشتن وقت کافی برای رسیدگی کردن به بیماران و کمبود حمایت یا قدردانی همراه می‌باشند (۸). در سال ۱۹۷۰ فردی به نام فروی دنبرگ (Freudenberger) برای بار اول این اصطلاح را عنوان کرد. او در حالی این اصطلاح را استفاده کرد که علایمی از ضعف و ناتوانی را در کارکنان بخش بهداشت و درمان مشاهده کرد. از نظر فروی دنبرگ فرسودگی شغلی عبارت است از واکنش در برابر

خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس نا کارآمدی می‌باشد. سوالات ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰ مربوط به بعد خستگی عاطفی و سوالات ۵، ۱۰، ۱۵، ۱۱، ۲۲ مربوط به بعد مسخ شخصیت و سوالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱ مربوط به بعد احساس نا کارآمدی می‌باشد. فیلیان (۱۳۷۱) پرسنامه ماسلش رو به فارسی برگردانده و از نظر اعتبار آن را به تایید رسانده است میزان ضریب همبستگی که توسط فیلیان محاسبه شده است. $r = .96$ تا $r = .86$ می‌باشد به این صورت ابزار دارای پایایی می‌باشد (۱۷). پرسشنامه عدالت سازمانی دارای ۲۰ سؤال می‌باشد و دارای سه بعد (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) می‌باشد که به ترتیب سوالات ۱ تا ۵ مربوط به عدالت توزیعی و سوالات ۶-۱۱ مربوط به بعد عدالت رویه‌ای و سوالات ۱۲ تا ۲۰ مربوط به بعد عدالت تعاملی می‌باشد. پایایی مربوط به پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف در سال ۱۹۹۳ با استفاده از آلفای کرونباخ برابر 0.85 محاسبه گردید. همچنین در پرسشنامه‌ها عدالت سازمانی از طیف لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شده است (۱۸). کارکنان حاضر در مطالعه با میل شخصی خود در پژوهش شرکت نموده‌اند. داده‌ها در نهایت وارد نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ شده و با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های ANOVA و آزمون تعقیبی T-test، Tukey و پیرسون تجزیه تحلیل شدند.

یافته‌ها

از ۱۴۷ نفر شرکت کننده در این مطالعه ۸۵/۷ درصد را مردان و ۱۴/۳ درصد را زنان تشکیل دادند. بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان از نظر توزیع سنی مربوط به گروه سنی ۲۰-۳۰ سال (۵۳/۱ درصد) بود و کمترین فراوانی پاسخ دهندگان مربوط به گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال (۱۱/۶ درصد) بود. از نظر سطح تحصیلات نیز بیشترین فراوانی مربوط به مدرک دیپلم ۴۳ نفر (۲۹/۳ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به مدرک داروسازی ۳ نفر (۲/۰ درصد) بود. تعداد ۱۱۳ نفر (۷۶/۹ درصد) از کارکنان علاقه به شغل داشتند و ۳۴ نفر (۲۳/۱ درصد) علاقه به شغل نداشتند. تعداد ۹۴ نفر (۶۳/۹ درصد) از شرکت کنندگان متاهل و ۵۳ نفر (۳۶/۱ درصد) نیز مجرد بودند. وضعیت فراوانی کارکنان در جدول شماره ۱ آورده شده است. جداول شماره ۲ و ۳ به توصیف متغیرهای عدالت سازمانی و ابعاد

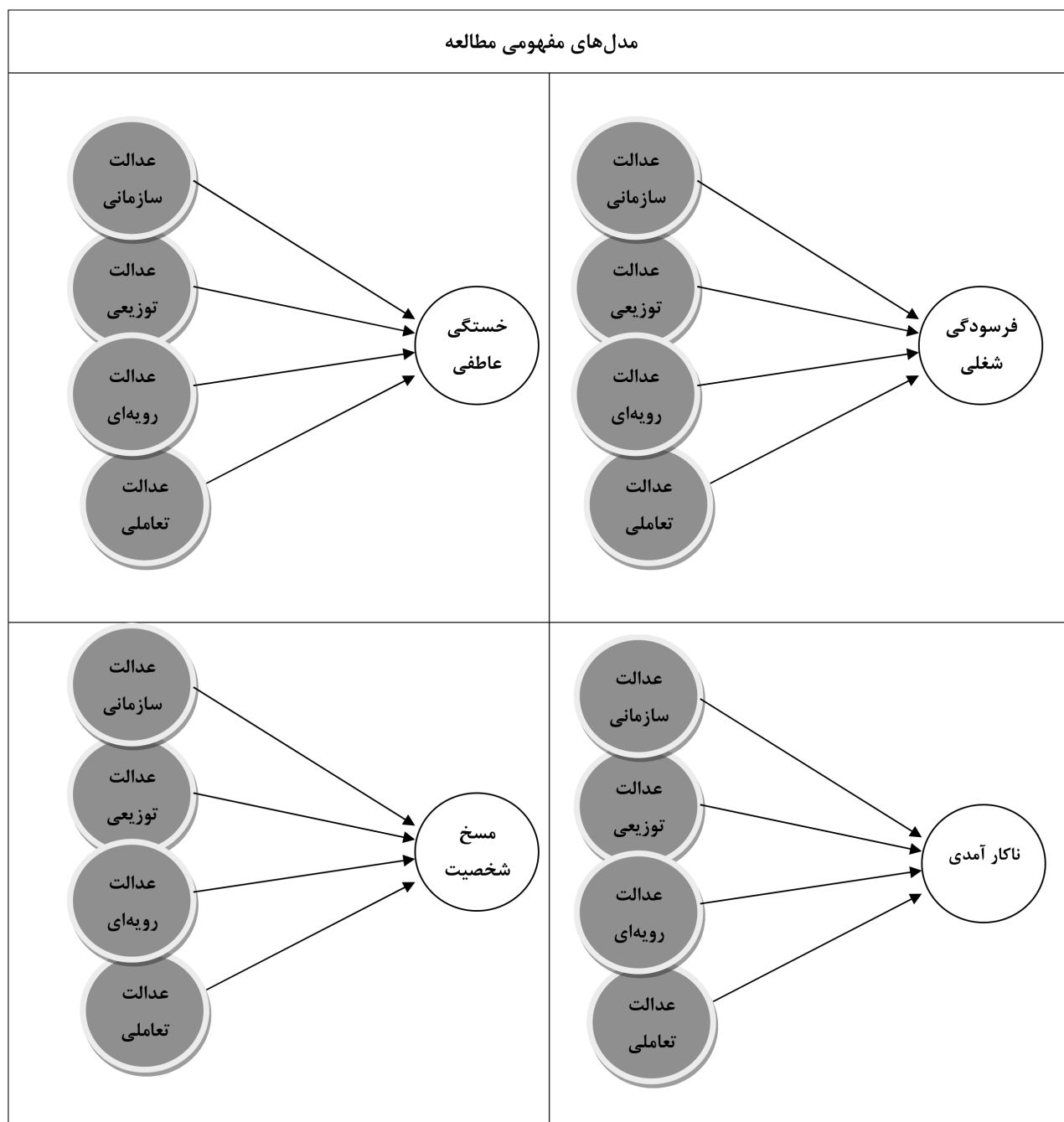
براساس نتایج آن عدالت سازمانی رابطه معکوس و معنی داری با فرسودگی شغلی دارد. عدالت توزیعی و عدالت تعاملی قوی‌ترین پیش بین و عدالت رویه‌ای ضعیف‌ترین پیش بین برای فرسودگی شغلی می‌باشد (۱۶).

کارکنانی که در سیستم بهداشت و درمان در حال کار هستند، افرادی هستند که دائماً تحت تاثیر عوامل تنش زای محیطی قرار دارند. از طرفی نیز با توجه به حساسیت کار در بخش بهداشت و درمان نسبت به سایر سازمان‌ها و نیز تماس مستقیم و طولانی مدت کارکنان با بیماران، فرسودگی شغلی و برقراری عدالت در سازمان بر کیفیت ارائه خدمات تاثیر بسزایی خواهد داشت و به تبع آن نیز درآمد نیز تحت تاثیر خواهد بود. هدف اساسی در این پژوهش این است که رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن را با فرسودگی شغلی و ابعادش را در درمانگاه‌های منتخب نظامی مورد بررسی قرار دهد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش توصیفی-تحلیلی در ۵ درمانگاه منتخب نظامی شهر تهران در سال ۱۳۹۶ انجام شد. درمانگاه‌های مورد مطالعه به صورت تصادفی از میان همه درمانگاه‌های نظامی شهر تهران انتخاب شدند. جامعه پژوهش شامل ۱۶۰ نفر از کارکنان درمانگاه‌های منتخب نظامی در شهر تهران و به روش سرشماری می‌باشد. بعد از مشخص شدن جامعه و تعداد آن‌ها از طریق سرشماری با حضور در محل کارکنان پرسشنامه‌ها با دادن توضیحات لازم بین پرسنل پخش شد از بین ۱۶۰ نفر تعداد ۱۴۷ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. نرخ پاسخ گویی کارکنان به پرسشنامه‌ها در درمانگاه‌های منتخب ۸۰/۸۴ درصد می‌باشد. برای محاسبه میزان فرسودگی شغلی از پرسشنامه استاندارد ماسلش و برای ارزیابی عدالت سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد نیهوف و نورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است، همچنین از پرسشنامه جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سابقه کاری، علاقه به شغل، تحصیلات، وضعیت تأهل) استفاده گردید. پرسشنامه فرسودگی شغلی دارای ۲۲ گویه می‌باشد و برای ارزیابی میزان فرسودگی شغلی در سه حیطه مسخ شخصیت، خستگی عاطفی و عدم کفایت شخصی، استفاده می‌شود و طرز نمره گذاری براساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه دارای سه بعد

مدل‌های مفهومی مطالعه



تاehl کارکنان تفاوت معنا دار دیده شد ولی بین فرسودگی شغلی با متغیرهای میزان علاقه به شغل، سن، جنس و تحصیلات تفاوت معنا داری دیده نشد. با توجه به جدول فوق و از طریق آزمون‌های Tukey و T-test تفاوت گروه‌های متغیرها را با عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی محاسبه کردیم.

با توجه به آزمون Tukey بین گروه‌های مختلف متغیرهای تحصیلات و سن مشاهده شد که بین گروه‌های مختلف تحصیلات و سن با متغیرهای کارآفرینی و فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری دیده

آن و فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کارکنان می‌پردازد. (وضعیت میانگین، انحراف از میانگین، میزان حداقل و حداکثر) همانطوری که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، با انجام آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA)، بین عدالت سازمانی از دیدگاه کارمندان برحسب میزان علاقه به شغل، و تحصیلات تفاوت معنی داری دیده شد ولی بین عدالت سازمانی با متغیرهای جنس، سابقه کاری، وضعیت تاهل و سن تفاوت معنی داری دیده نشد. همچنین بین متغیر فرسودگی شغلی با متغیرهای سابقه و وضعیت

جدول ۱- وضعیت فراوانی کارکنان

متغیرها	درصد	فراوانی
پایین‌تر از ۱۰	۶۱/۲٪	۹۰
۱۰-۲۰	۲۳/۱٪	۳۴
بالاتر از ۲۰	۱۵/۶٪	۲۳
مرد	۸۵/۷٪	۱۲۶
زن	۱۴/۳٪	۲۱
بله	۷۶/۹٪	۱۱۳
خیر	۲۳/۱٪	۳۴
متاهل	۶۳/۹٪	۹۴
مجرد	۳۶/۱٪	۵۳
دیپلم	۲۹/۳٪	۴۳
کاردان	۶/۱٪	۹
کارشناس	۲۷/۲٪	۴۰
ارشد	۶/۸٪	۱۰
PHD	۴/۸٪	۷
پزشک عمومی	۱۷/۷٪	۲۶
دندان پزشکی	۲/۷٪	۴
داروسازی	۲/۰٪	۳
متخصص	۳/۴٪	۵
۳۰-۲۰	۵۳/۱٪	۷۸
۴۰-۳۰	۳۵/۴٪	۵۲
بالاتر ۴۰	۱۱/۶٪	۱۷

نشد ($P < 0/05$). همچنین بین گروه‌های مختلف سابقه کاری با عدالت سازمانی هیچ رابطه معنا داری دیده نشد ولی بین گروه‌های مختلف سابقه کاری با فرسودگی شغلی رابطه معنا داری دیده شد و مشاهده شد که گروه دارای پایتتر از ۱۰ سال سابقه کاری با گروه دارای ۱۰-۲۰ سال سابقه کاری رابطه معنا داری دارد ($P = 0/043$) و در سایر گروه‌ها رابطه معنا داری دیده نشد.

همانطوری که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود نتایج حاصل از آزمون تی مستقل، نشان داد که بین عدالت سازمانی با متغیر علاقه به شغل تفاوت معنی داری وجود داشت. یعنی بین افرادی که علاقه به شغل دارند و افرادی که علاقه به شغل ندارند تفاوت معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$ ، $t = 3/168$)، اما بین متغیر جنس کارکنان ($P = 0/218$ ، $t = 0/743$) و وضعیت تاهل کارکنان ($P = 0/168$ ، $t = -1/551$) تفاوت معناداری با عدالت سازمانی مشاهده نشده و اختلافی بین زنان و مردان دیده نشد. از طرفی بین جنس، علاقه به شغل و وضعیت تاهل با فرسودگی شغلی تفاوت معنادار مشاهده نگردید.

نتایج حاصل از آزمون پیرسون (جدول شماره ۶) حاکی از آن است که تنها بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با خستگی عاطفی رابطه معنا دار و منفی مشاهده شد و بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی با احساس نا کارمدی رابطه معنادار و منفی مشاهده گردید. در بقیه موارد هیچ رابطه‌ای بین عدالت سازمانی و ابعاد آن و فرسودگی شغلی با ابعاد آن دیده نشد.

جدول ۲- وضعیت مربوط به متغیرهای عدالت سازمانی و ابعاد آن

عدالت تعاملی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی
میانگین	۲۵/۰۴	۹۵/۱۵	۵۲/۷۸
انحراف میانگین	۶/۶۶	۴/۱۵	۱۱/۵۸
حداقل	۹	۶	۲۰
حداکثر	۴۱	۲۸	۹۱

جدول ۳- وضعیت مربوط به متغیرهای فرسودگی شغلی و ابعاد آن

مسخ شخصیت	خستگی عاطفی	ناکارآمدی	فرسودگی شغلی
میانگین	۱۵/۱۹	۳۸/۷۴	۵۲/۸۹
انحراف میانگین	۶/۵۱	۱۰/۷۹	۱۶/۱۴
حداقل	۵	۱۳	۳۴
حداکثر	۳۹	۶۳	۱۵۲

جدول ۴- مقایسه عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی با متغیرهای دموگرافیک

ویژگی های دموگرافیک		عدالت سازمانی		فرسودگی شغلی	
		سطح معناداری	F	سطح معناداری	F
جنس		۰/۴۵۹	۰/۵۵	۰/۶۲۱	۰/۲۴۵
علاقه به شغل		*۰/۰۱۰	۶/۷۳	۰/۳۹۷	۰/۷۲۲
تحصیلات		*۰/۰۳۴	۲/۲۵	۰/۱۰۵	۱/۷۳۹
سابقه		۰/۵۶۰	۰/۵۸	*۰/۰۳۲	۳/۵۳۴
وضعیت تاهل		۰/۱۲۳	۲/۴۰	*۰/۰۱۱	۶/۷۰۹
سن		۰/۷۷۲	۰/۲۵	۰/۴۸۰	۰/۷۳۸

* علامت ستاره حاکی از وجود رابطه معنا دار بین متغیرها می باشد

نظامی در شهر تهران می باشد. نتایج حاصل نشان داد که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار وجود ندارد ولی بین ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و احساس ناکارآمدی) با عدالت سازمانی و ابعادش رابطه معنی دار و منفی دیده شد.

بینز و همکاران در سال ۲۰۰۸ در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر عملکرد بازیکنان لیگ برتر بیس بال در آمریکا رابطه معنی دار و مثبتی دارد و به این نتیجه رسید که سطح بالایی از عدالت سازمانی درک شده، منجر به افزایش عملکرد خواهد شد و در نهایت این فرایند منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان و افزایش کارایی کارکنان می شود (۱۹).

نتایج ویسنت و همکاران در سال ۲۰۰۷ نشان می دهد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه دار معنی و مثبت وجود دارد یعنی هر چه عدالت سازمانی افزایش یابد میزان رضایت و تمایل به کار

جدول ۵- آزمون T-test عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی با متغیرهای دموگرافیک

ویژگی های دموگرافیک		عدالت سازمانی		فرسودگی شغلی	
		سطح معناداری	F	سطح معناداری	F
جنس		۰/۲۱۸	۱/۵۲	۰/۷۰۲	۰/۱۴۷
علاقه به شغل		*۰/۰۱۴	۶/۱۳	۰/۸۸۶	۰/۰۲۱
وضعیت تاهل		۰/۱۶۸	۱/۹۱	۰/۷۶۴	۰/۰۹۱

* علامت ستاره حاکی از وجود رابطه معنا دار بین متغیرها می باشد

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی روابط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کارکنان کلینیک های منتخب

جدول ۶ - بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و ابعاد آن

		عدالت سازمانی		عدالت توزیعی		عدالت رویه ای		عدالت تعاملی	
فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی	-۰/۰۰۲	۰/۰۸۷	-۰/۱۰۷	۰/۰۱۲				
	ضریب معنا داری (Sig)	۰/۹۸۲	۰/۲۹۲	۰/۱۹۶	۰/۸۸۲				
خستگی عاطفی	ضریب همبستگی	-۰/۲۱۹	-۰/۳۲۴	-۰/۱۸۷	-۰/۰۷۴				
	ضریب معنا داری (Sig)	**۰/۰۰۸	**۰/۰۰۰	**۰/۰۲۳	۰/۳۷۵				
مسخ شخصیت	ضریب همبستگی	-۰/۰۲۷	۰/۰۸۰	-۰/۰۵۰	-۰/۰۶۲				
	ضریب معنا داری (Sig)	۰/۷۴۳	۰/۳۳۸	۰/۵۴۰	۰/۴۵۳				
احساس ناکارآمدی	ضریب همبستگی	-۰/۲۴۰	-۰/۴۲۱	۰/۰۵۹	۰/۱۳۴				
	ضریب معنا داری (Sig)	**۰/۰۰۳	**۰/۰۰۰	۰/۴۴۷	۰/۱۰۵				

** علامت ستاره حاکی از وجود رابطه معنا دار بین متغیرها می باشد

هر چه میزان عدالت سازمانی بیشتر و درک کارکنان نیز از عدالت بیشتر باشد کارکنان کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. در بین کارشناسان پزشکی چینی فرسودگی شغلی زیادی وجود داشت و و به دنبال آن نیز کارایی کمتر بود. اگر عدالت سازمانی بیشتر ترویج یابد میزان فرسودگی شغلی نیز بالتبع آن کاهش می‌یابد (۲۴). مطالعه آقای سعید و همکاران در سال ۲۰۱۵ نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی) و فرسودگی شغلی رابطه منفی با هم دارند. مطالعه میلر و همکاران در سال ۲۰۰۸ نیز همین نتیجه را به دنبال داشت (۲۵ و ۲۶). مطالعه بهرامی و همکاران در سال ۲۰۱۶ که به بررسی نقش میانجی استرس و فرسودگی شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار ناسازگار در پرستاران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی یک تاثیر منفی و معناداری با استرس شغلی و رفتار ناسازگار و فرسودگی شغلی دارد و از طرفی نیز بین فرسودگی شغلی و استرس و رفتار ناسازگار نیز یک رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۷).

نتایج حاصل از این مطالعه با تمام مطالعه‌های ذکر شده همسو بوده و رابطه بین عدالت سازمانی و ابعادش با فرسودگی شغلی و ابعادش منفی و معنادار بود. از جمله محدودیت‌های تحقیق می‌توان به عدم همکاری کامل نمونه‌های تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز نام برد. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران مراکز بهداشتی درمانی نظامی سعی در شناسایی راهکارهایی جهت افزایش عدالت سازمانی باشند تا بتوانند فرسودگی شغلی و عوارض آن مانند کاهش روحیه، کاهش احساس کفایت به کار، تمایل به ترک خدمت و غیبت‌های مکرر به طور گسترده کاهش یابد و به دنبال آن نیز عملکرد کارکنان نیز افزایش یابد. همچنین بهتر است مدیران و روسا در مانگاه‌ها در نظام پرداخت‌ها به گونه‌ای تجدید نظر کنند تا رابطه درست و مناسبی بین مسئولیت‌ها و عملکرد کارکنان با میزان دریافتی کارکنان برقرار شود. همچنین باید به عادلانه بودن رویه‌ها در تصمیم‌گیری برای توزیع درآمدها مثل طرز برخورد با شکایات، و تشویق و تنبیه افراد در سازمان توجه بشود تا به دنبال آن میزان فرسودگی شغلی بین کارکنان نیز کاهش یابد و کیفیت ارائه خدمات به بیماران بخصوص پرسنل نظامی و خانواده‌های آن‌ها افزایش یابد.

نیز افزایش می‌یابد. بنابراین مشخص شد که درک از عدالت سازمانی می‌تواند بر پرسنل در شرایط متفاوت اثر بگذارد. مدیرانی که به عدالت سازمانی توجه جدی نمی‌کنند، احتمالاً با فرسودگی کارکنان و عدم تمایل آنها به انجام وظایفی که می‌توانند اثرات زیان‌باری بر کارایی سازمان داشته باشد، رو به رو می‌شوند (۲۰).

اندرو و همکاران در سال ۲۰۰۹ بیان می‌کند که درک عدالت به وسیله افزایش رضایت کارکنان می‌تواند منجر به بالا رفتن سطح تعهد شود. زمانی که میزان عدالت سازمانی درک شده در میان پرسنل زیاد شود، میزان فرسودگی شغلی را به طور قابل توجهی در محل کار کم می‌کند و در نهایت اثربخشی و کارایی را افزایش دهد (۲۱). مطالعه اریک و همکاران در سال ۲۰۱۰ نشان داد که بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی رابطه معنا دار و مثبت وجود داشت و بین عدالت توزیعی و رویه‌ای ارتباط معکوس معنی‌داری با فرسودگی شغلی داشتند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که ارتباط عدالت رویه‌ای بیشتر از ارتباط عدالت توزیعی است. و این بدان معنی است که اگر کارکنان درک بالاتری از عدالت رویه‌ای و توزیعی در سازمان داشته باشند، میزان فرسودگی شغلی آنها نیز کاهش می‌یابد. همچنین میزان رضایت شغلی زیاد می‌شود. هرچه رضایت از شغل بیشتر باشد میزان فرسودگی شغلی نیز کمتر می‌باشد (۲۲). براساس مطالعه روح‌اللهی و همکاران در سال ۲۰۱۶ که به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان مراقبت پرواز پرداخته است، مشاهده شد که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه‌ای منفی و معناداری وجود دارد. براساس تئوری عدالت سازمانی می‌توان گفت که کارکنان در برابر وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار عکس‌العمل نشان می‌دهند از جمله این واکنش‌ها افزایش یا کاهش فرسودگی شغلی می‌باشد. اگر بی‌عدالتی نسبت به کارکنان در سازمان افزایش یابد، کارکنان میزان مشارکت خود را در سازمان کم می‌کنند و میزان فرسودگی شغلی نیز زیاد خواهد شد. همچنین اگر حس کنند که عدالت سازمانی در محیط کاری شان وجود دارد برانگیخته می‌شوند و سعی می‌کنند مشارکت مثبت خود را در سازمان افزایش دهند (۲۳). همچنین براساس مطالعه جین و همکاران در سال ۲۰۱۵ بین متغیرهای خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با ابعاد عدالت سازمانی همبستگی منفی دیده شد که حاکی از آن است

References

- 1- Amrion A, Jabarzadeh M, Tafiqi Sh, Sangi M, Ganjal A. Investigating the Relationship between Organizational Justice Dimensions and Responsiveness Dimensions in Armed Forces Selected Patients. *Nursing and Physician Quarterly in Race*. 2014;(25):23-28. [Persian]
- 2- Javadi M, Karimi S, Raeisi A, Yaghobi M, Shams A, Kadkhodaei M. Organizational justice and accountability in selected public and private hospitals in Isfahan. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*. 2011;9(4):11-20. [Persian]
- 3- Yaghobi M, Soghaya Nnejad S, Abolghasem Gorji H, Norouzi M, Rezaei F. The Relationship of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment Among the Staffs of Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Management Research*. 2009;12(35):25-32. [Persian]
- 4- Amin Beidokhty A, Mardani E. The relationship between perceived organizational justice and quality of work life among the personnel of a selected hospital in Ahvaz. *Iranian Journal of Ethics and Medical History*. 2014;7(2):58-69. [Persian]
- 5- Mardani M, Ebrahimi E, Mastghati M, Taghavi T. Relationship between organizational justice and job stress among hospital personnel. *Iranian Journal of Ethics and Medical History*. 2013;6(3):64-71. [Persian]
- 6- Zahedinejad H, Manouchehri H, Zagra T, Farrokhnjad P, Ghanei R. Relationship between organizational justice and nurses psychology empowerment. *Iran Journal of Nursing(IJN)*. 2015;28(93-94):78-86. [Persian]
- 7- Inoue A, Kawakami N, Ishizaki M, Shimazu A, Tsuchiya M, Tabata M, Akiyama M, Kitazume A, Kuroda M. Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International archives of occupational and environmental health*. 2010;83(1):29-38
- 8- Terry L, Ahmadi F. Job Stressors from Clinical Nurses' Perspective. *Iran Journal of Nursing(IJN)*, 2011; 24 (70): 60-49
- 9- Rashedi V, Foroughan M, Hosseini M. Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization. *Health Promotion Management*, 2012; 1 (2):22-15. [Persian]
- 10- Shahnaz Dost M, Maghsoudi S, Tabari R, Kazemnejadili E. Correlation between burnout and nursing care. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 2011; 20 (80):59-49. [Persian]
- 11- Ziaei M, Yarmohammadi H, Moradi M, KHandan M. Level of Workload and Its Relationship with Job Burnout among Administrative Staff. *International Journal of Occupational Hygiene*. 2015 Oct 14;7(2):53-60. [Persian]
- 12- Hosseinian S, Pardlane N, Heidari H, Salimi S. Analysis of exhaustion vocational Nurses structure with Structural Analysis of Burnout among Nurses Considering Acceptance, Commitment, and Emotion Regulation. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2014; 22 (113):46-37. [Persian]
- 13- Kadkhodaeia M, Asgari M. The relationship between burnout and mental health in Kashan University of Medical Sciences staff. *Archives of Hygiene Sciences*, 2014; 4(1):31-39. [Persian]
- 14- Hanani M, Kashani M, Gharlasi H. The Relationship between Relationship between Burnout Dimensions and Personal Characteristics of Beneficiaries of Government Banks in kashan. *Quarterly Journal of Fayyz*, 2010; 15 (1): 76-69. [Persian]
- 15- Amiri Mohammad, Chaman Reza, Arabi Mohsen, Ahmadi Nasab Ahmad, Hejazi Ali, Khosravi Ahmad Factors influencing the intensity of burnout among rural health workers (Behvarz) in Northeastern Provinces of Iran. *Razi Journal of Medical Sciences*, 2016; 22 (141): 116-125. [Persian]
- 16- Endokazaki M, Sarvghad S, Barzegar M. The Relationship of Organizational Justice Dimensions with Job Burnout and Ambiguity / Contradiction of Role in Employees. *Journal of Social Psychology*, 2013; 8 (28): 93-106. [Persian]
- 17- Talebi M. Relationship between job stress and job burnout among occupational therapists in governmental centers and private clinics in Tehran in 2014 [Thesis], Tehran: Iran University of Medical Sciences; 1393. [Persian]
- 18- Niehoff B. P, Moorman R. H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 1993; 36(3): 527-556.
- 19- Binns AR. An examination of the effects of organizational justice on work behavior after negotiation and salary arbitration. *Harvard University*; 2008.
- 20- Whisenant, W & Smucker, M. Organizational justice and job satisfaction: Perceptions among high school coaches of girls' teams. *Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance*, 2007; 2(2): 47-53.
- 21- Andrew, D. P. S & Kim, S & Mahony, D. F & Hums, M. *International Journal of Sport Management*, 2009; 10,: 474-498.
- 22- Eric G. Lambert & Nancy L. Hogan & Shanhe Jiang & O. Oko Elechi & Barbaranne Benjamin & Angela Morris & John M. Laux & Paula Dupuy. the relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study, *Journal of Criminal Justice*, 2010; 38: 7-16.
- 23- Rohollahi AA, Moftakhari Tabrizi A, Asadi E. Investigating the Relationships between Organizational Justice,

- Organizational Commitment and Job Burnout, *Journal of Military Medicine*, 2016; 17(4): 273-281. [Persian]
- 24- Jin WM, Zhang Y, Wang XP. Job burnout and organizational justice among medical interns in Shanghai, People's Republic of China. *Advances in medical education and practice*. 2015;6:539.
- 25- Saeed A, Syed N, Faria Rabbi MF. The impact of organizational Justice on job burnout. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*. 2015; 2(5):519-522. [Persian]
- 26- Moliner C, Martínez-Tur V, Ramos J, Peiró JM, Cropanzano R. Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2008; 17(3):327-348.
- 27- Bahrami F, Motaharnejad F, Samadi S. Investigating the Intermediat role of job stress and job burnout concerning organizational justice and counterproductive behaviors among nurses. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 2016; 23(4):732-739. [Persian]