

بررسی نقش عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس

میترا یادگار^{۱*}، محمدحسن صیف^۲، مهین صحراگرد^۳^۱دپارتمان مدیریت و خدمات آموزشی، آموزشکده فنی و حرفه ای دختران نی ریز، دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس، ایران.

*نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، m.y_90@yahoo.com

^۲دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. seyfstudent@gmail.com^۳دپارتمان مدیریت و خدمات آموزشی، آموزشکده فنی و حرفه ای دختران نی ریز، دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس، ایران. afvhdn@gmail.com

چکیده

اهداف خود عدالت است. عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش نمایان شده است. سازمانهای امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آن به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است [۲]. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر پیامدهای سازمانی (فرسودگی شغلی، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و...) جایگاه خاصی در محیط کاری پیدا کرده است. تحقیقات و مطالعات در این حوزه آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است [۳]. از سویی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند. امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف در محیط کار و در شکل حاد آن استعفا از کار می‌تواند از جمله پیامدهای بی‌عدالتی در سازمانها باشد [۴].

فرسودگی یک سندرم روان‌شناختی است که بر اثر پاسخ‌های طولانی‌مدت به استرس‌های میان فردی مزمن به وقوع می‌پیوندد و منجر به عملکرد شغلی ضعیف، رفتارهای کناره‌گیرانه می‌شود. این تحقیق با هدف بررسی نقش عدالت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس انجام شده است که یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای استان فارس تشکیل می‌دهند که ۳۹۱ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعیین شد که تعداد آن ۱۹۰ نفر به دست آمد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا و نظر اساتید محترم و برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۹۲ به دست آمد. داده‌های حاصل از پرسشنامه در دو دسته آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در قسمت آمار استنباطی توسط آزمونهای همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه توسط نرم افزار SPSS تحلیل شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که هر چه برنامه کاری منصفانه‌تر، سطح حقوق معقول‌تر، میزان کار محوله متناسب‌تر، پاداش بهتر، مسئولیت کاری قابل قبول‌تر و میزان تلاش انجام شده منصفانه‌تر باشد فرسودگی شغلی کمتری خواهیم داشت.

واژه‌های کلیدی

فرسودگی شغلی، عدالت سازمانی، کارکنان دانشگاه فنی و حرفه‌ای شیراز

۱-مقدمه

۲- مبانی نظری
۱-۲- عدالت سازمانی
تحقیقات نشان داده است که فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است [۵]. عدالت سازمانی، بیان احساسی است که کارکنان در برابر رفتارهایی که با آنان به عمل می‌آید، بروز می‌دهند. به عبارت دیگر احساس درک شده کارکنان نسبت به شیوه‌ای است که با آنان رفتار می‌شود [۶]. انواع عدالت سازمانی که در محیط وجود دارند، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: الف. عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند ب. عدالت رویه‌ای: یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می‌شود [۷]. در واقع می‌توان گفت با

سرمایه انسانی بزرگترین و با ارزشترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد [۱]. یکی از مولفه‌های مهم و تاثیرگذار در دستیابی سازمانها به