

ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

کیوان مشیری*، نجف آقایی**، حسین پورسلطانی زرنندی***، مهدی قربانی****

* کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی

** استادیار دانشگاه خوارزمی

*** استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

**** کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۵/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۳

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت انجام شد. جامعه آماری را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران ($N=180$) تشکیل دادند. به دلیل کوچک بودن حجم جامعه، نمونه آماری برابر با کل جامعه در نظر گرفته شد. روش تحقیق از نوع همبستگی بود. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت استفاده شد. اعتبار این پرسشنامه ها با استفاده از دیدگاه های استادان مدیریت ورزشی اصلاح شد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۲ و ۰/۸۴ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از شاخص های توصیفی و آزمون های آماری K-S، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون دورین و اتسون جهت عدم وابستگی خطاها و تحلیل رگرسیون چندمتغیره (چندگانه) به انجام رسید. نتایج نشان داد بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی ($r=-0/186$, $P=0/04$) و تمایل به ترک خدمت ($r=-0/198$, $P=0/033$) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بین ابعاد عدالت رویه ای با فرسودگی شغلی ($r=-0/277$, $P=0/003$) و عدالت توزیعی ($r=-0/193$, $P=0/037$) و عدالت تعاملی ($P\leq 0/01$)، $r=-0/230$) با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. ازطرفی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عدالت توزیعی فرسودگی شغلی ($F=2/737$, $t=-2/442$, $P=0/016$) و تمایل به ترک خدمت ($F=3/471$, $t=-2/38$, $P\leq 0/01$) را پیش بینی می کند. درنهایت چنین نتیجه گیری می شود که هرچه رعایت عدل و انصاف از سوی مدیریت سازمان درمقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد فرسودگی و ترک خدمت در بین کارکنان کاهش می یابد و درپی آن عملکرد کارکنان بهبود خواهد یافت.

واژه های کلیدی: عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت رویه ای، فرسودگی شغلی، ترک خدمت، ورزش.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با رقابت‌های پیچیده مواجهند و با تلاش بسیار به دنبال رقابت هستند که در پی آن بخش بسیار زیادی از انرژی و توان سازمان‌ها صرف توجه به کارکنان می‌شود؛ زیرا منابع انسانی هر سازمانی یکی از عوامل اصلی ماندن در رقابت است (۱). کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگ‌تر می‌شوند، به مشکلات این نیروی عظیم نیز افزوده می‌شود (۲). سازمان‌ها، دستگاه‌هایی اجتماعی و هدفمند هستند که پایداری آنها وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده است. ادراک بی‌عدالتی در سازمان می‌تواند اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی داشته باشد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳). رب، بواری و راسل (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که درواقع، افراد در برابر احساس برخورد غیرمنصفانه به شیوه‌های گوناگون واکنش نشان می‌دهند. بخش درخور توجهی از این واکنش‌ها برای سازمان مضر است و به بروز پیامدهای منفی می‌انجامد (۴). سازمان‌ها بدون تمایل کارکنان به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی و کارایی خود نخواهند بود (۵). 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 (۶). بنابراین، ازجمله وظایف اصلی مدیریت سازمان‌ها، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه و احساس عدالت در بین کارکنان است. رعایت عدالت به‌خصوص در برخی رفتارهای مدیران با کارکنان مانند توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی و ارتقاها و انتصاب‌ها برای کارکنان بسیار حائز اهمیت است (۷). متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت به منزله مبنای اساسی و ضروری برای سنجش اثربخشی سازمانی پی برده‌اند. چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها غیرمنتظره نیست، زیرا ادعا می‌شود عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی به‌شمار می‌رود (۸). دافی (۲۰۰۶) اذعان دارد که عدالت سازمانی^۱ به این موضوع می‌پردازد که باید با چه شیوه‌ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند عادلانه با آنها برخورد شده است (۹). جکس و بیر به نقل از غفوری (۱۳۸۸) اذعان دارند که عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف^۲ و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند (۷). درواقع عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است (۱۰).

یکی از مهم‌ترین مسائل شغلی که معمولاً به صورت واکنش درمقابل تنیدگی‌های شغلی و سازمانی در بین کارکنان سازمان‌ها دیده می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی^۳ است (۱۱). نتایج تحقیقات گذشته نشان داده است کارکنانی که از فرسودگی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی کمتر و در نتیجه مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به‌طور مستقیم بر سازمان تأثیرگذار است (۱۲). فجین و بن‌سیرا (۱۹۹۱) به این نتیجه

1. Organizational justice.

2. Fairness.

3. Job burnout.

رسیدند که سه عامل مربوط به موقعیت شغلی که بیشترین تحلیل رفتگی را برای افراد دربر دارند عبارت‌اند از حقوق کم، محدودیت‌های بوروکراتیک و محدودیت‌های شغلی (۱۳). لیتر و ماسلاچ (۲۰۰۴) مطرح کردند که هرچه بین فرد و شغلش تناسب کمتری وجود داشته باشد، احتمال بروز تحلیل رفتگی شغلی در او بیشتر خواهد بود (۱۴). براساس تعریف مزلاچ و همکاران (۲۰۰۱)، تحلیل رفتگی سازمانی درواقع به تجربه جسمی، احساس و فرسودگی فکری با استرس مداوم اطلاق می‌شود. اصطلاح فرسودگی معادل‌های دیگری از جمله تحلیل رفتگی، بی‌رمقی، ازتوان افتادگی، زدگی از کار، سقوط شغلی، خستگی مفرط کاری، وازدگی، تهی‌شدگی و فرسایش روانی دارد (۱۵). از طرفی با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها می‌کوشند کارکنان با استعداد خود را حفظ و آنان را توانمند کنند تا بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. اما سازمان‌ها همواره بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند (۱۶). البته علل غیبت، ترک خدمت یا حضور بی‌انگیزه در کار تنها در درون سازمان‌ها نیست و می‌تواند به مسائل خانوادگی و اجتماعی برگردد و باید در خارج از سازمان‌ها به دنبال آن بود. همواره غیبت کارکنان و عدم حضور به موقع، مناسب و مؤثر کارکنان در سر کار واکنشی ضعیف‌تر محسوب می‌شود و ترک خدمت واکنشی شدیدتر است که بیشتر کانون توجه و تأکید پژوهشگران علوم رفتاری و اندیشمندان سازمانی است. ترک خدمت کارکنان زیان‌هایی را برای سازمان به بار می‌آورد. از جمله آنها هزینه‌هایی برای کارمندیابی مجدد، آموزش افراد جدید و اجتماعی کردن آنها از یک سو و کاهش تولید، عملکرد و بهره‌وری سازمان از سوی دیگر است (۱۷). پرایس (۱۹۷۷) ترک خدمت را خروج از سازمان و اظهار نارضایتی از شغل تعریف کرده است. ترک خدمت کارکنان و نیروهای متخصص یکی از معضلات سازمانی است که به حرکت سازمان ضربه می‌زند و برای مدیران سازمان‌ها، که در پی حفظ، نگهداری، بهبود و بهره‌وری نیروی انسانی خودی هستند، به صورت مشکل بروز می‌کند و توجه خاصی می‌طلبد (۱۷).

مسعودی، اعتمادی‌فر، افضل‌ی، خیری و حسن‌پور (۱۳۸۷) نیز از عدم تناسب حقوق و پاداش دریافتی با میزان کار انجام‌شده کارکنان، که یکی از شاخص‌های عدالت توزیعی است، به‌منزله عامل فرسودگی شغلی کارکنان یاد کرده‌اند (۶). گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین ترک خدمت با عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ به‌طوری‌که اگر عدالت سازمانی و عامل‌های آن بهبود یابد، متناسب با آن، میزان ترک خدمت پایین می‌آید (۱۸). به نظر می‌رسد احساس بی‌عدالتی یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان باشد. رابرت (۱۹۹۹) نیز دریافت که عدالت سازمانی با ترک خدمت رابطه منفی دارد (۱۹). از طرف، دیگر بین ترک خدمت با هر سه بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی رابطه معناداری وجود دارد. دلیل این است که افراد اولاً فکر می‌کنند با ترک خدمت چیز زیادی از دست نمی‌دهند و ثانیاً بر اثر بی‌عدالتی به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان برای آنها ارزش زیادی قائل نیست (۲۰). در پژوهش مولینر، مارتینز تور، راموس و پیرو (۲۰۰۵) رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و ابعاد

آن با فرسودگی شغلی وجود داشت. همچنین از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای قوی‌ترین رابطه را با فرسودگی شغلی داشت (۲۱). در تحقیق درباره الیوانیو (۲۰۰۴) تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان کارکنان مدت دو سال در بین ۲۹۶۹ نفر از کارکنان در فنلاند به این نتیجه رسید که اجرای عدالت در سازمان با سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار به علت بیماری تأثیر دارد (۲۲). اریک و نانسی (۲۰۰۸) دریافتند که عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم تصمیم کارکنان برای ترک خدمت را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۳). صالح، زورانی، راملی، مهد، اتمان و جلیس (۲۰۰۹) با بررسی مدیران دریافتند که عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی رابطه منفی و معناداری با تمایل به ترک خدمت کارکنان دارند (۲۴). لیلجگرن (۲۰۰۹) با بررسی ۴۲۸ نفر از افسران سوئدی با استفاده از روش معادلات ساختاری بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری را گزارش کرد (۲۵). آیوون و هلندس (۲۰۰۹) با بررسی ۲۳۳ نفر از استادان دانشگاه دریافتند که عدالت سازمانی با نقش واسطه‌ای تعهد توان پیش‌بینی فرسودگی را دارد (۲۶). آلام (۲۰۱۰) در پژوهشی اذعان داشتند که وقتی کارکنان از کار خود رضایت داشته باشند تمایل آنها برای ترک خدمت نیز کاهش پیدا می‌کند (۲۷). لامبارت، هوگان، نانسی، شانه، اُکو، بارباران، آنجلا، لاکس و پائولا (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود دریافتند عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، علاوه بر ارتباط معناداری که با فرسودگی شغلی دارند، با تمایل به ترک خدمت کارکنان هم ارتباط معناداری دارند (۲۸). اریک، هوگان، شانه، الچی، بارباران، موریس، لاک و پائولا (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه میان عدالت توزیعی و رویه‌ای با فرسودگی شغلی پرداختند. آنها با بررسی ۴۵۰ آزمودنی دریافتند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارد (۲۹). الزهرانی (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان داد هر سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) می‌توانند ۳۰ درصد از فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان‌های خصوصی ریاض عربستان را پیش‌بینی کنند (۳۰). توماس، لويس و کارزول (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "شخصیت کارکنان، درک عدالت و پیش‌بینی انحراف از محل کار"، با مطالعه ۴۶۴ کارمند اظهار کردند که مداخله‌های مربوط به شخصیت و عدالت به‌منظور کاهش انحراف از محل کار اثرگذار است (۳۱). آدمولا (۲۰۱۲) در پژوهشی در باب ۲۰۰ نفر از کارکنان در کشور نیجریه اذعان کرد که عدالت سازمانی تأثیر درخورتوجهی بر قصد ترک خدمت دارد (۳۲).

با توجه به اهمیت موضوع فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های خدماتی همچون سازمان‌های ورزشی، و با توجه به اینکه یکی از عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، عدالت سازمانی است، محقق بر آن شد تا رابطه این متغیرها را در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، که سازمان اصلی متولی ورزش استان است و عملکرد آن در کلیه ابعاد ورزش تأثیرگذار است و زمینه‌ساز دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی و ورزش است، بسنجد. محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و

تمایل به ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا ابعاد عدالت سازمانی می‌توانند فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی کنند؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات همبستگی است که به صورت میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران ($N=180$) تشکیل دادند که با توجه به کوچک بودن حجم جامعه، نمونه آماری برابر با کل جامعه انتخاب شد و از این تعداد ۱۱۷ نفر در تکمیل پرسش‌نامه‌ها همکاری کردند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسش‌نامه به شرح زیر بود:

۱- پرسش‌نامه عدالت سازمانی چستر و تاد (۲۰۰۷) که ۲۶ سؤال دارد و شامل سه بعد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی است. پرسش‌نامه از نوع پاسخ‌بسته و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات پرسش‌نامه مقیاس لیکرت بوده است که گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد را در بر می‌گیرد و روش امتیازگذاری آن به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است.

۲- پرسش‌نامه تحلیل رفتگی شغلی هزل و مزلاچ (۱۹۷۷) که ۲۲ سؤال دارد. پرسش‌نامه از نوع پاسخ‌بسته و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات آن لیکرت بوده است که شامل گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و کاملاً موافق و روش امتیازگذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ بوده است.

۳- پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت کیم و لیونگ (۲۰۰۷) که ۳ سؤال دارد. پرسش‌نامه از نوع پاسخ‌بسته و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات لیکرت بوده است که شامل گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و کاملاً موافق و روش امتیازگذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است.

اعتبار هر سه پرسش‌نامه با بهره‌گیری از دیدگاه‌های اصلاحی استادان مدیریت ورزشی تعیین شد. با مطالعه آزمایشی ۲۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پایایی پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۲، ۰/۸۴ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری K-S، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها و تحلیل رگرسیون چند متغیره (چندگانه) در نرم‌افزار SPSS و در سطح معناداری $P \leq 0/05$ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی در این پژوهش نشان داد که ۴۳/۶ درصد از آزمودنی‌ها مرد و ۵۶/۴ درصد زن هستند. میانگین سن کارکنان در این پژوهش $37 \pm 7/88$ سال بود. در بررسی وضعیت تأهل کارکنان مشخص شد که

۲۸ نفر از آنها (۲۳/۹ درصد) مجرد و ۸۹ نفر (۷۶/۱ درصد) متأهل هستند. درباب سابقه کار کارکنان نتایج نشان داد تعداد کارکنانی که ۱ تا ۵ سال سابقه کار داشتند، ۱۹ نفر (۱۶/۲ درصد)، ۶ تا ۱۰ سال ۲۷ نفر (۲۳/۱ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال ۳۱ نفر (۲۶/۵ درصد)، ۱۶ تا ۲۰ سال ۲۳ نفر (۱۹/۷ درصد) و تعداد کسانی که بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند ۱۷ نفر (۱۴/۵ درصد) است.

نتایج به دست آمده از جدول ۱ نشان می دهد که بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی ($r = -0.186$, $P = 0.04$) و تمایل به ترک خدمت ($r = -0.198$, $P = 0.033$) رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بین ابعاد عدالت رویه ای با فرسودگی شغلی ($r = -0.277$, $P = 0.003$) و عدالت توزیعی ($r = -0.193$, $P = 0.037$) و عدالت تعاملی ($r = -0.230$, $P \leq 0.01$) با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری مشاهده شد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت

عدالت سازمانی و ابعاد آن				متغیرها	
عدالت تعاملی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی	فرسودگی شغلی	میزان رابطه
-۰/۱۶۵	-۰/۲۷۷	-۰/۰۸۴	-۰/۱۸۶		سطح معناداری
۰/۰۷۶	۰/۰۰۳	۰/۳۶۹	۰/۰۴	تمایل به ترک خدمت	میزان رابطه
-۰/۲۳۰	-۰/۱۱۰	-۰/۱۹۳	-۰/۱۹۸		سطح معناداری
۰/۰۱	۰/۲۳۹	۰/۰۳۷	۰/۰۳۳		

با توجه به نتایج جدول ۲ مقادیر آزمون دوربین واتسون ۲/۰۸ و ۱/۷۹ به دست آمد که انجام آزمون با رگرسیون را تأیید می کند. با توجه به ضریب تعیین به دست آمده از خروجی آزمون تنها ۰/۰۶۸ از تغییرات فرسودگی شغلی و ۰/۰۸۴ از تغییرات تمایل به ترک خدمت را عدالت سازمانی در مدل توجیه کند.

جدول ۲. نتیجه آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها

متغیر	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار	سطح معناداری	دوربین واتسون
فرسودگی شغلی	۰/۰۶۸	۰/۰۴۳	۱۰/۵۸	۰/۰۴	۲/۰۸
تمایل به ترک خدمت	۰/۰۸۴	۰/۰۰۶	۲/۸۱	۰/۰۱	۱/۷۹

با توجه به نتایج جدول ۳، در آزمون معناداری معادله رگرسیون، رابطه خطی بین متغیرها معنادار به دست آمد ($P \leq 0.05$).

جدول ۳. آزمون معناداری معادله رگرسیون

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۵	۲/۷۳۷	۳۰۶/۸۱۸	۳	۹۲۰/۴۵۳	رگرسیون
		۱۱۲/۰۹۵	۱۱۳	۱۲۶۶۶/۷۷۸	باقیمانده
			۱۱۶	۱۳۵۸۷/۲۳۱	کل
۰/۰۵	۳/۴۷۱	۲۷/۵۴۱	۳	۸۲/۶۲۳	رگرسیون
		۷/۹۳۴	۱۱۳	۸۹۶/۵۲۲	باقیمانده
			۱۱۶	۹۷۹/۱۴۵	کل

با توجه به نتایج جدول ۴، تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که فقط عدالت توزیعی قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را دارد. براساس نتایج ضریب بتا به‌ازای یک واحد افزایش عدالت توزیعی، میزان فرسودگی شغلی ۰/۲۴۹- و تمایل به ترک خدمت ۰/۲۱۷- واحد کاهش می‌یابد. بنابراین با توجه به مقادیر تی و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و باید ضرایب B مذکور را در معادله رگرسیون حفظ کرد، بنابراین معادله‌های رگرسیون به صورت زیر است:

$$\text{(عدالت توزیعی)} = ۷۱/۹۹۷ - ۰/۶۶ \times \text{فرسودگی شغلی}$$

$$\text{(عدالت توزیعی)} = ۸/۱۹۱ - ۰/۱۵۶ \times \text{تمایل به ترک خدمت}$$

جدول ۴. متغیر معنادار در رگرسیون چندگانه

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مقدار ثابت	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
		بتا	خطای استاندارد	B			
۰/۰۱۶	-۲/۴۴۲	-۰/۲۴۹	۰/۲۷۳	-۰/۶۶۶	۷۱/۹۹۷	فرسودگی شغلی	عدالت توزیعی
۰/۲۶۴	-۱/۱۲۲	-۰/۱۰۹	۰/۱۱۲	-۰/۱۲۵			عدالت رویه‌ای
۰/۰۵۲	-۱/۹۶	-۰/۱۹۵	۰/۱۵۳	-۰/۳			عدالت تعاملی
۰/۰۱	-۲/۳۸	-۰/۲۱۷	۰/۰۶۵	-۰/۱۵۶	۸/۱۹۱	تمایل به ترک خدمت	عدالت توزیعی
-۰/۰۲۸	۰/۰۳	-۰/۰۹۳	-۰/۹۵۷	۰/۳۴۱			عدالت رویه‌ای
-۰/۰۷۲	۰/۰۴۱	-۰/۱۷۳	-۱/۷۵۹	۰/۰۸۱			عدالت تعاملی

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین ارتباط عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران انجام شد. در یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش مشاهده شد که بین عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی ($P=۰/۰۴$ ، $r=-۰/۱۸۶$) و تمایل به ترک خدمت ($P=۰/۰۳۳$)، رابطه منفی و معناداری وجود دارد که با نتایج تحقیقات گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹)، اریک و نانسی (۲۰۰۸)، لیلجگرن (۲۰۰۹)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰)، الزهرانی (۲۰۱۱) توماس و همکاران (۲۰۱۱) و آدمولا (۲۰۱۲) هم‌سو بود (۱۸، ۲۳، ۲۵، ۲۸، ۳۰، ۳۱، ۳۲). آندور و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که عدالت

ادراک شده از طریق افزایش رضایت در بین کارکنان به سطوح بالاتری از تعهد منجر می‌شود. هر قدر میزان عدالت سازمانی ادراک شده در بین کارکنان بالاتر باشد، تأثیر بیشتری بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت آنها دارد و باعث کاهش فرسودگی در محیط کار و عدم تمایل آنها به ترک خدمت می‌شود که در مجموع باعث افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمانی خواهد شد (۳۳). می‌توان گفت وقتی عدالت سازمانی بین کارکنان به خوبی رعایت شود، از یک طرف منجر به کاهش خستگی روحی (عاطفی)، زدگی از کار و عدم موفقیت فردی در بین کارکنان می‌شود که در پی این اثر، فرسودگی کارکنان افول خواهد کرد و از طرفی دیگر با این اتفاق اثربخشی، کارایی و تعهد کارکنان افزایش پیدا می‌کند که در پی آن عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و مدیریت سازمان می‌تواند از این جنبه به خوبی استفاده کند و در جهت دستیابی به اهداف کوتاه مدت و بلندمدت خود گام بردارد. نتایج پژوهش کیم (۲۰۰۹) نشان داد کارکنانی که درک کردند سازمانشان عادلانه با آنها رفتار می‌کند، به توسعه و حفظ روابط اشتراکی با سازمانشان تمایل داشتند. هنگامی که کارکنان احساس کردند سازمان عادلانه با آنها رفتار می‌کند، به طور محتمل متعهدتر، با اعتمادتر و راضی‌تر از هنگامی بودند که تصور می‌کردند به طور ناعادلانه با آنها برخورد می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود با رعایت انصاف در پرداخت حقوق و پاداش به کارکنان، رعایت رویه اجرای قوانین در سازمان، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، رعایت مسائل اخلاقی، احترام و صداقت در هنگام برخورد با کارکنان و پرهیز از دروغ‌گویی، دادن بازخورد به موقع به آنها، قدردانی از عملکرد کارکنان موفق و فراهم آوردن محیطی با ارتباطات فراوان و خوب در بین کارکنان زمینه درک عدالت سازمانی از طرف کارکنان را فراهم آورند تا فرسودگی و تحلیل رفتگی آنها کاهش یابد تا بتوانند نیروی انسانی را به طور فعال و پویا در محیط سازمان نگهدارند. البته سازمان‌های ورزشی می‌توانند از طریق ایجاد تیم‌های ورزشی و به خدمت گرفتن افراد ورزشکار در سازمان زمینه بروز فرسودگی را به حداقل ممکن کاهش دهند. از طرفی با توجه به این موضوع که ترک خدمت ضررهایی را برای سازمان به وجود می‌آورد، از جمله کارمندیابی مجدد، آموزش کارکنان تازه‌وارد و اجتماعی کردن آنها از یک سو و کاهش تولید، عملکرد و بهره‌وری سازمان از سویی دیگر، به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از بروز چنین اتفاق‌هایی مسائل مربوط به رعایت عدالت در بین تمام کارکنان را جدی بگیرند و در تمام مراحل کاری در درون سازمان انصاف را در بین کارکنان رعایت کنند تا کارکنان وجود این عدالت را در نظام مدیریتی سازمان درک کنند و بتوانند با انگیزه‌ای مضاعف در جهت پیشبرد اهداف سازمان گام بردارند.

نتایج حاکی از آن بود که بین عدالت رویه‌ای با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری ($P=0/003$, $r^2=0/277$) وجود داشت که با نتایج تحقیقات لیلجگرن (۲۰۰۹)، اریک و همکاران (۲۰۱۰)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰) و الزهرانی (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد (۲۵، ۲۹، ۲۸، ۳۰). این بدان معنی است که اگر کارکنان درک بالاتری از عدالت رویه‌ای در سازمان داشته باشند، میزان فرسودگی شغلی آنها نیز کاهش می‌یابد. به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که در بحث عدالت رویه‌ای، اولاً در برخورد با کارکنان مختلف در

سطوح متفاوت سازمان رویه‌های یکسانی را به اجرا بگذارند؛ ثانیاً، وقتی می‌خواهند تصمیمی بگیرند به دیدگاه‌های مختلف توجه یکسانی داشته باشند؛ دیگر اینکه سعی کنند با استفاده از اطلاعات نادرست به تصمیم‌گیری نپردازند؛ در هنگام اجرای رویه‌ها به نظر تمام زیردستان توجه کنند؛ در صورتی که متوجه شدند اجرای رویه‌ای اشتباه است، شهادت اصلاح آن را داشته باشند تا بتوانند زمینه نارضایتی، بی‌تعهدی و کاهش انگیزه در بین کارکنان را از بین ببرند و فرسودگی و تحلیل‌رفتگی را به حداقل ممکن کاهش دهند تا کارکنانی با شور و نشاط و علاقه‌مند به شغل و سازمان خود داشته باشند و بتوانند به‌آسانی در جهت رسیدن به اهداف سازمانی نیز گام بردارند.

نتایج نشان داد بین عدالت توزیعی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری ($r=-0/193$, $P=0/037$) وجود دارد که با نتایج تحقیقات گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹)، صالح و همکاران (۲۰۰۹) و لامبارت و همکاران (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد (۲۸، ۲۴، ۱۸). این یافته بدان معناست که با افزایش رعایت عدالت توزیعی در سازمان، میزان تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان نیز کاهش می‌یابد. نتایج تحلیل رگرسیون در این پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی قادر است فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی کند. به نظر می‌رسد هنگامی که ادراک و قضاوت کارکنان از منصفانه‌بودن توزیع نتایج مانند سطوح پرداخت حقوق یا فرصت‌های ایجاد ارتقا برای کارکنان مثبت باشد، آنها به احتمال زیاد رفتار مدیران و سرپرستان خود را عادلانه ارزیابی می‌کنند و حتی بدون اینکه پاداشی از سازمان دریافت کنند، فراتر از شرح شغل رسمی خود فعالیت می‌کنند و در پی آن فرسودگی و تمایل به ترک خدمت در بین آنها کاهش پیدا می‌کند.

نتایج حاکی از آن بود که بین عدالت تعاملی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری ($P\leq 0/01$ ، $r=-0/230$) وجود داشت. از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی قوی‌ترین رابطه را با تمایل به ترک خدمت دارد که با نتایج تحقیقات گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹)، الوانیو (۲۰۰۴)، صالح و همکاران (۲۰۰۹) و توماس و همکاران (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد (۳۱، ۲۴، ۲۲، ۱۸). این نتیجه بدان معناست که هرچه ادراک از عدالت تعاملی در بین کارکنان بیشتر باشد، تمایل به ترک خدمت در بین آنها کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش آندریو و همکاران (۲۰۰۸) حاکی از آن بود که بین عدالت تعاملی با انسجام گروهی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۳). به نظر می‌رسد اینکه عدالت تعاملی قوی‌ترین رابطه با تمایل به ترک خدمت دارد، به این دلیل است که اغلب کارکنان جامعه تحت بررسی را زنان (۵۶ درصد) تشکیل می‌دادند. با توجه به اینکه زنان در جامعه ایران اغلب تعاملات بیشتری نسبت به مردان با هم دارند، درک بهتری از عدالت در سازمان به دست می‌آورند که یکی از نتایج مثبت آن کاهش تمایل به ترک خدمت است. وقتی کارکنان تعاملات بهتری با یکدیگر داشته باشند، بیشتر به یکدیگر در حل مشکلاتشان کمک می‌کنند و با ایجاد حس اتحاد و پیوستگی می‌توانند گام‌های مؤثری در جهت دستیابی به اهداف سازمان بردارند. به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود با توجه کافی به عملکرد کارکنان، جلوگیری از تعصب شخصی، استفاده سازگار از معیارهای تصمیم‌گیری، دادن بازخورد به‌موقع و توجیه تصمیمات، داشتن اعتماد و احترام هنگام برخورد با

زیردستان و رعایت جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده، گام‌های مؤثری در جهت رواج عدالت تعاملی در سازمان بردارند تا در پی آن تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان کاهش یابد.

نتایج نشان داد که بین عدالت توزیعی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری ($r=-0/084$, $P=0/369$) وجود ندارد که با نتایج تحقیقات لیلجگرن (۲۰۰۹)، اریک و همکاران (۲۰۱۰)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰) و الزهرانی (۲۰۱۱) مغایرت دارد (۲۵، ۲۹، ۲۸، ۳۰). از دیگر نتایج پژوهش حاضر این بود که بین عدالت تعاملی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری ($r=-0/165$, $P=0/076$) وجود ندارد که با نتایج تحقیقات لیلجگرن (۲۰۰۹) و الزهرانی (۲۰۱۱) مغایرت دارد (۲۵، ۳۰). شاید بتوان ناهمخوانی همخوانی نتیجه این پژوهش را با تحقیقات دیگر به این موضوع نسبت داد که متأسفانه در اغلب سازمان‌های کشور ایران تمام کارکنان سازمان تعامل و همکاری خوبی با هم ندارند و در سازمان‌ها، گروه‌ها یا به اصطلاح باندهای مختلفی وجود دارند که هریک از کارکنان با توجه به اهداف و مزایایی که به دنبال آن هستند، به آن گروه‌ها وابسته‌اند و حتی در بسیاری از مواقع برای پیش‌بردن اهداف خود، در کار دیگر افراد تداخل ایجاد می‌کنند. این موضوع سبب می‌شود که عدالت تعاملی به نوعی در سازمان معنا و مفهومی نداشته باشد و نتواند تأثیر خود را بر متغیرهای رفتار سازمانی از جمله فرسودگی شغلی بگذارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عدالت رویه‌ای با تمایل به ترک خدمت رابطه معناداری ($P=0/239$ ، $r=-0/110$) وجود ندارد که با نتایج تحقیقات گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹)، صالح و همکاران (۲۰۰۹) و لامبارت و همکاران (۲۰۱۰) مغایرت دارد (۱۸، ۲۴، ۲۸). این نتیجه شاید نشان‌دهنده بی‌اثربودن عدالت رویه‌ای بر تمایل به ترک خدمت یا عدم اجرای مطلوب عدالت رویه‌ای در سازمان است که البته با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمی‌توان با قاطعیت بر این موضوع صحه گذاشت. همان‌طور که رویه‌ای گفتیم، عدالت رویه‌ای شامل عدالت درک‌شده از فرآیندی است که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود.

در نهایت پیشنهاد می‌شود عواملی که در افزایش عدالت سازمانی دخیل هستند شناسایی و به‌کار گرفته شوند تا تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان کاهش و به تبع آن عملکرد آنها به میزان قابل ملاحظه‌ای افزایش یابد. در این زمینه لازم است در نظام پرداخت‌ها به‌گونه‌ای تجدید نظر شود تا رابطه درست و متناسبی بین چگونگی وظایف و مسئولیت‌ها و نیز نوع عملکرد با میزان دستمزد دریافتی کارکنان برقرار شود. با توسعه پرداخت‌های تشویقی و دادن پاداش درمقابل عملکرد خوب تمام کارکنان می‌توان به هدف رعایت عدالت در سازمان دست یافت که در پی این اتفاق، کارکنان تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان پیدا خواهند کرد و تمام انرژی و توان خود را برای تحقق اهداف سازمان به‌کار خواهند گرفت.

منابع

۱- ایرجی نقدر، رامین (۱۳۹۰). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران.

- ۲- اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۰). تعهد سازمانی، ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر، سال دوازدهم، خرداد ماه ۸۰، شماره ۱۱۲، ص: ۶۶.
- ۳- سیدجوادین، سیدرضا؛ فراخی، محمدمهدی؛ طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص ۷۰-۵۷.
- 4-Reb, Jachen & Boarry M. Goldman & Russel Crapanzano. (2006). Different Wrong, Different Remedies? Reactions to Organizational Remedies After Procedural and Interactional Injustice, Personal Psychology.
- ۵- زارع، حمید (۱۳۸۳). نقش رفتار شهروندی سازمانی در عملکرد سازمان، فرهنگ مدیریت، سال دوم، شماره ششم، صص ۱۵۱-۱۶۹.
- ۶- مسعودی، رضا؛ اعتمادی‌فر، شهرام؛ افضلی، سیدمحمد؛ خیری، فریدون و حسن‌پور دهکردی، علی (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های خصوصی منتخب شهر تهران، پژوهش پرستاری، دوره ۳، شماره‌های ۸-۹، ص ۴۷-۵۸.
- ۷- غفوری و ونوسفادرائی، محمدرضا؛ گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، مطالعات روان‌شناختی، دوره ۵، شماره ۴.
- ۸- سبجانی‌نژاد، مهدی. یوزباشی، علیرضا. شاطری، کریم (۱۳۸۹). رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنجش)، تهران، انتشارات یسطرون، چاپ اول.
- 9-Duffy, Michelle K., Daniel C. Ganster, Jason D. Shaw., Jonathan L. Johnson and Milan Pagon. (2006). "The social context of undermining behavior at work", Organizational Behavior and Human Decision Process, Article in press.
- 10-Bies, R. J. (2001), "International (in) Justice : The sacred and the Profane", In J. Greenberg and R. Cropanzano (Eds.), Advances in Organizational Behavior (PP:89-118). Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- ۱۱- وردی‌نژاد، فریدون؛ حسن‌زاده، زهرا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان، مطالعه موردی: سازمان بندر و کشتیرانی بندر انزلی، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، شماره ۲، صص ۱۵۰-۱۲۹.
- ۱۲- بیختیاری، عاطفه؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد؛ قربانی، محمدحسین (۱۳۸۸). ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل‌رفتگی شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۳، صص ۱۵۰-۱۳۵.
- 13-Fejgin. N & ben-sira.D. (1991). Work environment and burnout of physical education teacher, Wingate institute. Journal of Physical Education, PP: 64-77.
- 14-Leiter, MP & Maslach, C. (2004). In P.L.Perrewe & D.C. Ganster (Eds), Research in occupational stress and well-being: vol.3. Areas of Worklife: A Structured approach to organizational predictors of job burnout. 91-134. Oxford, Elsevier.
- ۱۵- اسراس، رندال، آلتمایر، الیزابت. استرس شغلی: مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان؛ ترجمه غلامرضا خواجه پور (۱۳۸۵)، انتشارات بازتاب، تهران.
- ۱۶- علیزاده، ابراهیم (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر تمایل به ترک شغل کارکنان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۸۹-۷۳.
- ۱۷- ممی‌زاده، جعفر (۱۳۸۱). ترک خدمت در سازمان: بررسی علل، عوارض و عواقب آن. توسعه مدیریت، ص ۴۴.
- ۱۸- گل‌پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره سوم، شماره ۹، صص ۲۲۸-۲۰۷.
- ۱۹- زینالی صومعه، پروانه (۱۳۸۳). بررسی تأثیر رعایت سازمانی در اثر بخشی سازمان‌های خدماتی برای جلب رضایت مشتری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
- 20-Lind, E. A. (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice Judgments as Pivotal Cognitions, in: Organizational Relations. in J. Greenberg & R. Cropanzano (eds.), Advances in Overall Fairness, Stanford, CA: Stanford University Press.
- 21-Moliner C, Martínez-Tur V, Ramos J, Peiró JM. (2005). linking organizational justice to burnout: are men and women different? Psychol Rep. Jun; 96(3 Pt 1):805-16.
- 22-Elovainio M. (2004). Job decision Latitude, Organizational Justice and Health: Multilevel covariance structure analysis. Social Science and Medicine, vol. 59(9), PP:1659-69.
- 23-Eric Lambert & Nancy Hogan. (2008). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent : A Test of a Causal Model, Criminal Justice Review Volume 34 Number 1, 96-118.

- 24-Salleh Mohd Radzi, Siti Zuraini, Alan Ramley, Mohd Salehuddin, Zulhan Othman & Mohd Hairi Jalis. (2009). An Empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice, *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 8, pp:173-183.
- 25-Liljegren, Mats & Ekberg, Kerstin. (2009). The associations between perceived distributive, procedural, and interactional organizational justice, self-rated health and burnout, *Turn on hit highlighting for speaking browsers* Hide highlighting Show duplicate items from other databases.
- 26-Ivone Félix de Sousa²; Helenides Mendonça. (2009). Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Psic.: Teor. e Pesq. vol.25 no.4 Brasília Oct/Dec. 2009.
- 27-Alam, Muhammad Masroor & Jamilha Fakir Mohammad. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among malaysian nurses, *Business Intelligence Journal*, vol. 3, No.1, PP:123-137.
- 28-Lambert, G., Eric Hogan., L. Nancy., Jiang. Shanhe., Elechi, O. Oko., Benjam, Barbaranne., Morris, Angela., Laux, M. John & Dupuy.Paula. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of criminal justice*, vol. 38, PP:7-16.
- 29-Eric G. Lambert & Nancy L. Hogan & Shanhe Jiang & O. Oko Elechi & Barbaranne Benjamin & Angela Morris & John M. Laux & Paula Dupuy. (2010). the relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study, *Journal of Criminal Justice* 38, PP: 7-16.
- 30-AL Zahrani, Abdullah. (2011). The impact of organizational justice on job burnout: a study in private hospitals in riyadh, Saudi Arabia, *interdisciplinary journal of contemporary research in business*, vol. 3, No. 6, PP:627-637.
- 31-Thomas A. O'Neill & Rhys J. Lewis & Julie J. Carswell. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance, *Personality and Individual Differences* 51, PP:595-600.
- 32-Ademola B. Owolabi. (2012). Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria, *Research in World Economy*, Vol. 3, No. 1; pp:28-34.
- 33-Andrew, D. P. S & Kim, S & Mahony, D. F & Hums, M. (2009). Outcomes of distributive justice: Perceptions in intercollegiate athletics. *International Journal of Sport Management*, vol.10, PP: 474-498.

The relationship between Perceived Organizational Justice & Job burnout and Intent to leave the Profession of the staff in Tehran Province Directorate of Youth and Sports

Moshiri K., M.A. student, Kharazmi University

Aghaei N., (Ph.D), Kharazmi university

Pour Soltani Zarandi H., (Ph.D), University of Payam Noor

Ghorbani M., M.A. student, Kharazmi University

Abstract

This research was done to specify the relationship between perceived organizational justice and job burnout & intent to leave the profession. The statistical population was the entire staff of the Office of Youth and Sports of Tehran (180 = N). Due to the small population size, the statistical model was considered equal to the total population. Research method was correlation. In order to collect the data, the questionnaires of organizational justice, job burnout, and intent to leave were used. The validity of these questionnaires was corrected by using the opinions of a number of sport management specialists. The reliability of the questionnaires was obtained respectively as 0.94, 0.72 and 0.84 by using of Cronbach's alpha test. Data analysis was performed by the use of explanatory indexes and K-S statistical test, Spearman correlation coefficient, Durbin Watson test for independence of errors and Regression stepwise analysis. The results showed that there was a negative and significant relation between organizational justice and job burnout ($r=-0.186$, $P=0.04$) and intent to leave the profession ($r=-0.198$, $P=0.033$). Also, there is a negative and significant relation between procedural justice dimensions and job burnout ($r=-0.277$, $P=0.003$) and distributional justice ($r=-0.193$, $P=0.037$) and transactional justice ($r=-0.230$, $P\leq 0.01$) with intent to leave the profession. Besides, according to the results of regression analysis, the distributional justice can predict job burnout ($F=2.737$, $t=-2.442$, $P=0.016$) and intent to leave the profession ($F=3.471$, $t=-2.38$, $P\leq 0.01$). Finally, it is concluded the justice is paid more attention by management towards employees, it causes decreasing job burnout and turnover among them proportionally which leads to improvement of employees performance.

Keywords: Distributional Justice, procedural justice, transactional justice, Job burnout, Intent to leave, Sport.