

بررسی رابطه‌ی میان ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی

نور محمد یعقوبی^۱، زانیار شیخه پور^۲، محبوبه راحت دهمرده^۳

۱- دکترای مدیریت و دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، (نویسنده مسئول)، زاهدان، ایران. sxanyar@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور زابل، زابل، ایران.

چکیده:

مقدمه: عدالت سازمانی تلقی کارکنان از میزان رعایت انصاف و برابری در محیط کار می‌باشد. به نظر می‌رسد که عدالت سازمانی با سلامت روانی رابطه داشته باشد. با توجه به اینکه مطالعات انجام شده در این زمینه اندک می‌باشند، این پژوهش سعی دارد که رابطه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را با سلامت روانی آنان، مورد بررسی قرار دهد.

روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش پیش رو کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان می‌باشند (۵۰۰ نفر)، که به این منظور ۱۳۳ نفر از این کارکنان به طور تصادفی ساده انتخاب و به دو پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی (OGQ) و سلامت عمومی (GHQ) پاسخ داده‌اند. پرسشنامه عدالت سازمانی، عدالت را در چهار بعد (توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی) و پرسشنامه سلامت عمومی، سلامت روانی را در چهار بعد (علایم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، علائم اجتماعی و علائم افسردگی) مورد آزمون قرار می‌دهد. تحلیل داده‌ها با استفاده از SPSS و همبستگی پیرسون انجام شد. **یافته‌ها:** نتیجه به دست آمده حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت بین فردی با سلامت روانی کارکنان می‌باشد، که رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و عدالت اطلاعاتی با سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و رابطه بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی با سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار می‌باشد. همچنین قوی‌ترین رابطه بین خود ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی می‌باشد.

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌های تحقیق که عدالت سازمانی و ابعادش با سلامت روان رابطه معنی داری داشتند. بنابراین به منظور داشتن منابع انسانی سالم، مخصوصاً از نظر سلامتی روانی ایجاد شرایطی در سازمان که منابع انسانی عدالت بالایی را در سازمان درک کنند ضروری به نظر می‌رسد، چون عدم ادراک عدالت توسط کارکنان و در نتیجه آن پایین بودن سلامتی روانی، مشکلی است که به فرد و سازمان صرفنظر از مقام سازمانی که دارا می‌باشد، آسیب وارد می‌کند. **کلیدواژه‌ها:** عدالت سازمانی، پرسشنامه سلامت روانی و سلامت روان.

انسانی توجه ویژه‌ای را می‌طلبند(۱). منابع انسانی شایسته و مناسب که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود، وجه تمایز میان سازمان های اثر بخش از غیر اثر بخش می‌باشند، زیرا این کارکنان سازمان را موطن خود می‌دانند و بی هیچ چشم داشتی برای موفقیت سازمان کار می‌کنند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (۲).

مقدمه و هدف

با افزایش جهانی شدن و رقابت بین المللی، اهمیت استخدام، آموزش کارکنان و مدیریت منابع که به رقابت کمک می‌کنند، روز به روز در حال افزایش می‌باشد، به طوریکه این موارد را به عنوان فاکتورهای مهمی در جهت موفقیت سازمانی قلمداد می‌کنند. در میان این منابع، منابع



است (۶)، که علایم مرضی فرد را از یک ماه پیش تا زمان اجرای تحقیق موردسنجش قرار می دهد.

اگر بتوان عواملی را که با اختلالات روانی مرتبط هستند شناسایی کرد، می توان با دستکاری آن عوامل، بر سلامت روان کارکنان تأثیر گذاشت (۴).

مطالعات بسیاری نشان داده اند که عدالت نقش مهمی را در سلامت کارکنان بازی می کند (۸)، برای مثال بوروب اونایس^{۱۰} (۲۰۰۷) عدالت سازمانی را به عنوان تعیین کننده سلامت کارکنان تعریف می کند (۹)، بر این اساس و با توجه به اینکه سلامت روانی یکی از ابعاد سلامت می باشد، می توان ادعا کرد که ادارک از عدالت نقش مهمی را در سلامت روان دارا می باشد.

علاقه برای پژوهش در مورد عدالت سازمانی در چند دهه اخیر افزایش یافته است، این به دلیل نتایج مرتبط و آمیخته شده آن با کار می باشد (کوهن-چاراش و سپکتور^{۱۱}، ۲۰۰۱ و کالکوئیت، وسون، پورتر و ان جی^{۱۲}، ۲۰۰۱)، برای مثال: رضایت از شغل و خشنودی از رفتار و برخورد سرپرستان (الکساندر و رودمن^{۱۳}، ۱۹۸۷)، تعهد سازمانی (ماسترسون، لوئیس، گلدمن و تایلور^{۱۴}، ۲۰۰۰)، اثر بخشی منابع انسانی (کورپانزو، ویس، ساکو و گراندی^{۱۵}، ۱۹۷۵)، رفتار شهروندی و رفتار تلافی جویانه (گرین برگ، ۱۹۹۰ و اس کارلیک & فولگر^{۱۶}، ۱۹۹۷) و عملکرد سازمانی (ترینو و موگ^{۱۷}، ۱۹۹۴)، همگی از مفاهیمی هستند که به گونه ای مستقیم و گاه غیرمستقیم در بحث عدالت سازمانی مورد توجه و تأکید قرار گرفته اند (۱۰).

در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت ابتدا توسط گرین برگ^{۱۸} (۱۹۸۷) بکار گرفته شد. به نظر گرین برگ عدالت با ادراک و تلقی کارکنان از انصاف کاری مرتبط

یکی از مواردی که در مورد منابع انسانی و مدیریت آنها خیلی مهم تلقی می شود سلامت روانی کارکنان است. بر اساس تعریفی که محمد پور اسلامی (۱۳۷۹) برای سلامت روانی ارائه می کند، سلامت و بهداشت روانی، همان سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرافیان است. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در برابر پیدایش پریشانی های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان، به کمک ایمن سازی فضای روانی و سالم سازی آن به نحوی که هدف های سازمانی تأمین شوند و هیچ یک از کارکنان به دلیل عوامل موجود در سازمان گرفتار اختلال روانی نشوند. در عین حال سلامت روانی به این نکته نیز اشاره می کند که هر یک از کارکنان از این که در سازمان محل کار خود به فعالیت اشتغال دارند، احساس رضایت نمایند (۳) و یا سلامت روان یکی از مؤلفه های مهم بهداشت عمومی است. اصطلاح سلامت روان برای توصیف سطح بهزیستی شناختی، هیجانی و برای نشان دادن مبتلا نبودن به اختلالات روانی به کار می رود و تقریباً همگان توافق دارند که سلامت روان توانایی برقراری توازن در زندگی و مقاومت در برابر مشکلات است (۴).

برای سلامت روانی طبقه بندی های مختلفی ارائه شده است، برای مثال فرنچ (۱۹۷۶) در مدل خود چهار بعد را برای سلامت روانی در نظر می گیرد که شامل انطباق عینی فرد با محیط، انطباق ذهنی فرد با محیط، انطباق واقعی و قابلیت شناخت و دسترسی به خود می باشد (۵)، مدلی که در این تحقیق برای سلامت روانی استفاده شد مدل گلد برگ و هیلر^۹ (۱۹۷۹) می باشد، آنها تقسیم بندی دیگری را برای سلامت روانی ارائه نموده اند که شامل چهار بعد: علایم جسمانی، علایم اضطرابی و اختلالات خواب، علایم اجتماعی و علایم افسردگی می باشد (۶)، که این مدل در ابتدا ۶۰ سوال داشت، سپس دو نوع خلاصه شده از آن که یکی شامل ۱۲ سوال و دیگری شامل ۲۸ سوال بود ارائه شد (۷). از مدل ۲۸ سوالی آن بطور گسترده استفاده شده

10- BourbOnnais

11- Cohen_charash& Spector

12- Colquitt, Wesson, Porter & Ng

13- Alexander & Ruderman

14- Masterson, Lewis, Goldman & Taylor

15- Corpanzano, Weiss, Suckow, Grandey

16- S karlick&Folger

17- Tremino&Moag

18- Green berg

9- Goldberg & Hillier

است، گرین برگ این واژه را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار برده است (۱۱). همچنین، مورمن^{۱۹} (۱۹۹۱)، عدالت سازمانی را میزانی که با کارکنان در محیط کاری منصفانه برخورد می‌شود معرفی نموده است (۱۲).

طبقه بندی‌هایی که اغلب در گذشته برای عدالت مطرح می‌شدند در بر دارنده دو بعد، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بودند (کورپانزو و فوالگر^{۲۰}، ۱۹۹۱)، در سال ۱۹۸۶ بعد سوم توسط (بیس و موگ^{۲۱}) تحت عنوان عدالت مرادده‌ای معرفی گردید (۱۳). به طور کلی می‌توان گفت پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات در مورد عدالت سازمانی آغاز شد که نتیجه آن شناخت سه نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای بود (۱۲)، کالکویت^{۲۲} در سال ۲۰۰۱ عدالت مرادده‌ای را به دو بعد مجزا تقسیم نمود و آن دو بعد را عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی نامید (۱۴).

بر این اساس مدلی از عدالت سازمانی که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد شامل چهار بعد به صورت زیر می‌باشد:

عدالت توزیعی: ریشه نظریه‌های اولیه در مورد عدالت توزیعی به نظریه برابری آدامز^{۲۳} بر می‌گردد. عدالت توزیعی اشاره دارد به میزانی که کارکنان نتایج مربوط به کارشان را منصفانه تلقی می‌کنند (۱۰)، پژوهش‌های زیادی که در مورد عدالت توزیعی صورت گرفته است بر توزیع پاداش‌ها و پرداخت‌ها متمرکز می‌باشند، اما کنوسکی^{۲۴} (۱۹۹۳) مواردی مانند کار و مسئولیت جدید، قدرت و ارتقا را نام برد که در عدالت توزیعی باید بر آنها نیز تأکید نمود (۲).

عدالت بین فردی: عدالت بین فردی اشاره دارد به رفتاری توأم با احترام توسط سرپرست با کارکنان (۱۷). برخی از صاحب‌نظران همچون کالکویت (۲۰۰۱) و گرین برگ^{۲۷} (۱۹۹۳) معتقدند که عدالت بین فردی صمیمت و احترام را در ارتباطات نشان می‌دهد (۱۸).

عدالت اطلاعاتی: این نوع عدالت اشاره دارد به تهیه اطلاعات به موقع و لازم درباره تصمیمات و رویه‌ها (۱۷)، به زعم بسیاری از محققان عدالت اطلاعاتی به صداقت و توضیح کافی در مورد تصمیم‌گیری‌ها در سازمان اشاره دارد (۱۸).

گرچه این ابعاد عدالت با هم مرتبط هستند اما تفاوت‌هایی نیز با یکدیگر دارند، به عنوان مثال سیونی و فارلین^{۲۸} (۱۹۹۷) نشان داده‌اند که عدالت توزیعی بر نتایج متمرکز است، در حالی که عدالت رویه‌ای بر وسیله متمرکز می‌باشد (۱). علاوه بر این عدالت مرادده‌ای و عدالت رویه‌ای نیز متفاوت در نظر گرفته شده‌اند. عدالت رویه‌ای را عدالت در ساختار رویه‌های قانونی دانسته‌اند، در حالی که

19- Morman

20- Cropanzano & Folger

21- Bies & Moag

22- Coloquit

23- Adams

24- Konvsky

25- Folger and Green berg

26- Thibaut and Walker

27- Green berg

28- Seeweney and McFarlin



و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی است. روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش پیش رو کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان می باشند، که تعداد کارکنان سازمان ذکر شده و جامعه آماری ما ۵۰۰ نفر می باشد.

برای تعیین حجم نمونه یک مطالعه مقدماتی بر ۳۰ نفر انجام شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده واریانس جامعه محاسبه گردیده و بعد با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه تعیین گردید که این فرمول به صورت زیر می باشد:

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot s^2}{Nd^2 + t^2 \cdot s^2}$$

$N =$ حجم جامعه آماری (که اینجا ۵۰۰ می باشد)

$n =$ حجم نمونه آماری

$d^2 =$ دقت احتمالی مطلوب (که برابر با ۰/۰۱ می باشد)

$t^2 =$ سطح اطمینان ۹۵ درصد (که برابر ۱/۹۶ می باشد)

$s^2 =$ واریانس برآورد شده (میزان واریانس متغیرهای تحقیق در نمونه اولیه تعیین گردید و میزان واریانس برای عدالت، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی، سلامت روانی، علایم جسمانی، علایم اضطرابی و اختلال خواب، علایم اجتماعی و علایم افسردگی به ترتیب برابر با ۰/۳۳۴، ۰/۳۵۶، ۰/۳۴۲، ۰/۸۷۰، ۰/۷۳۹، ۰/۱۱۲، ۰/۱۶۱، ۰/۳۲۵، ۰/۱۹۹ و ۰/۱۴۱ می باشد).

با جایگذاری در فرمول کوکران بیشترین مقداری که برای حجم نمونه بدست می آید مربوط به عدالت بین فردی می باشد و بر اساس واریانس آن حجم نمونه ۱۲۸ نفر تعیین می گردد، با توجه به اینکه امکان داشت تعدادی از پرسشنامه‌ها مخدوش و قابل استفاده نباشند، ۱۷۰ پرسشنامه توزیع، که از این میان ۱۳۵ مورد مسترد گردید، که تنها دو مورد آن بلا استفاده بود. با توجه به اینکه تعمیم پذیری یافته‌ها در این پژوهش بسیار حائز اهمیت بوده است، از روش نمونه گیری تصادفی بهره گرفته شده است. به منظور بررسی وجود هرگونه ارتباطی بین ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی کارکنان، اطلاعات مورد نیاز از طریق استفاده از دو پرسشنامه بدست آمد. اولین

بصورت قانونی در آمدن این رویه‌ها تحت تأثیر عدالت مرادده‌ای می باشد، بنابراین قابل تصور است که هرچند رویه‌های رسمی یک سازمان عادلانه تلقی شود، اما اگر مدیر آن محتاط و محافظه کار باشد، عدالت مرادده‌ای در سطح بسیار پایینی ارزیابی می شود. همچنین مطالعات اخیر نشان داده اند که عدالت توزیعی بر نتایج شخصی، عدالت رویه‌ای بر نتایج مرتبط به سیستم و عدالت مرادده‌ای بر نتایج دوگانه مرتبط می باشد (۱۰).

پژوهشی که بطور مستقیم رابطه این دو متغیر را مورد بررسی قرار دهد در ادبیات تحقیق مشاهده نشد، اما مصطفوی راد و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان "پیش بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری"، به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد سلامت روان رابطه معنی داری مشاهده گردید. ضمناً با توجه به نتایج رگرسیون گام به گام مهمترین پیش بینی کننده‌های سلامت روان در کارخانه کاشی و سرامیک به ترتیب عبارتند از: مؤلفه‌های تعهدکاری، عدالت آیین نامه‌ای (مرادده‌ای)، توازن بین کار و زندگی، مسایل مالی و رفاهی، امنیت شغلی، روابط انسانی در محیط کار و عدالت تعاملی.

مدلی که در این تحقیق برای عدالت سازمانی مورد استفاده گرفت شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی بود (۱۹). بر این اساس با توجه به اینکه در زمینه عدالت سازمانی و بهداشت روان تحقیقات چندانی انجام نشده و خلا تنویریکی در این زمینه مشاهده می شود، بنابراین هدف اصلی این پژوهش، تبیین رابطه ادراک از عدالت سازمانی و ابعادش با سلامت روانی کارکنان می باشد.

مواد و روش ها

این تحقیق، از لحاظ هدفی که دنبال می کند کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و غیر آزمایشگاهی

زمینه، جهت بررسی و اعلام نظر از رایه گردید، پس از اعلام نظر کارشناسان روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرنباخ استفاده شد که آلفای کرنباخ برای عدالت سازمانی و ابعادش (توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی) به ترتیب ۰/۸۱۶، ۰/۷۶۱، ۰/۷۳۲ و ۰/۸۶۷، برای بهداشت روانی و ابعادش (علایم جسمانی، علایم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و علایم افسردگی) به ترتیب ۰/۷۵۲، ۰/۸۹۹، ۰/۸۵۷، ۰/۷۰۸ و ۰/۹۰۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۳۴ به دست آمد که معمولاً آلفای بالاتر از ۰/۷ مناسب در نظر گرفته می‌شود.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شد که برای بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون فرضیات تحقیق از همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی

۱۳۳ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی زاهدان مورد مطالعه قرار گرفتند که از بین آنها ۷۶/۷ درصد مرد، ۴۰/۶ درصد از گروهی سنی ۴۰ تا ۵۰ سال، ۶۳/۹ درصد دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال و ۴۸/۹ درصد از آنها دارای مدرک لیسانس بودند (جدول شماره (۳)).

جدول شماره (۳) اطلاعات جمعیت شناختی و عمومی نمونه آماری

متغیر	درصد فراوانی
جنسیت	مرد ۷۶/۷
	زن ۲۲/۶
سن	کمتر از ۳۰ سال ۲۲/۶
	۳۰-۴۰ ۲۵/۶
	۴۱-۵۰ ۴۰/۶
	بیشتر از ۵۰ سال ۱۰/۵
سنوات خدمت	کمتر از ۵ سال ۲۰/۳
	۵-۱۰ ۳/۸
	۱۰-۱۵ ۱۲/۰
	بیشتر از ۱۵ سال ۶۳/۹
تحصیلات	دیپلم ۱۵/۰
	فوق دیپلم ۲۴/۱
	لیسانس ۴۸/۹
	فوق لیسانس و بالاتر ۱۲/۰

پرسشنامه، پرسشنامه عدالت سازمانی (OJQ) که عدالت را در چهار بعد (توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی) می‌سنجد، این پرسشنامه شامل ۱۸ سوال است، که نحوه نمره گذاری در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و جدول شماره (۱) می‌باشد، که هرچه میانگین بالاتر باشد ادارک از عدالت سازمانی بالاتر خواهد بود، لازم به ذکر است این پرسشنامه توسط رضوان شاه حیدری پور در پایان نامه ای تحت عنوان "بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمند سازی مطالعه موردی: کارکنان مس سرچشمه" در دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول شماره (۱) طیف پاسخگویی به سوالات عدالت سازمانی

کاملاً مخالفم	مخالفم	تأخوری	موافقم	کاملاً موافقم
۱	۲	۳	۴	۵

دومین پرسشنامه، پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)، سلامت روانی کارکنان را در چهار بعد (علایم جسمانی، علایم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و علایم افسردگی) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این پرسشنامه شامل ۲۸ سوال و نحوه نمره گذاری آن در قالب چهار گزینه‌ای لیکرت و جدول شماره (۲) می‌باشد، که هر چه میانگین نمرات بالاتر باشد، سلامت روانی در وضعیت بدتری خواهد بود.

جدول شماره (۲) طیف پاسخگویی به سوالات سلامت روانی

اصلاً	در حد معمول	بیشتر از حد معمول	خیلی بیشتر از حد معمول
۱	۲	۳	۴

با توجه به اینکه هر دو پرسشنامه استاندارد می‌باشند و در تحقیقات مختلفی مورد استفاده قرار گرفته‌اند، می‌توان گفت که دارای روایی مطلوبی می‌باشند، اما با این وجود محققان به بررسی روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده مبادرت ورزیده‌اند. از آنجایی که روایی محتوی و صوری براساس قضاوت افراد آگاه و مطلع قابل سنجش می‌باشد (۲۰)، پرسشنامه به چند کارشناس و متخصص در این



آزمون فرضیات

برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۴) آمده است.

جدول شماره (۴) نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیات

سلامت روان	عدالت بین فردی	عدالت اطلاعاتی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی	ابعاد
عدالت سازمانی	—					
عدالت توزیعی	۰/۸۹۷**					
عدالت رویه ای	۰/۸۹۷**	۰/۷۵۶**				
عدالت اطلاعاتی	۰/۷۷۰**	۰/۵۸۴**	۰/۵۵۴**			
عدالت بین فردی	۰/۷۴۰**	۰/۵۲۶**	۰/۵۲۶**	۰/۶۱۳**		
سلامت روان	-۰/۲۳۷**	-۰/۱۷۹*	-۰/۲۰۴*	-۰/۲۳۰**	-۰/۲۱۹*	

* همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنا دار است.

** همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنا دار است.

همانطور که در جدول شماره (۴) مشاهده می شود ضریب همبستگی بین ادراک از عدالت سازمانی و تمامی ابعادش (توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و بین فردی) با بهداشت روانی به ترتیب (۰/۲۳۷-)، (۰/۱۷۹-)، (۰/۲۰۴-)، (۰/۲۳۰-) و (۰/۲۱۹-) می باشد که رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و عدالت اطلاعاتی با سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و رابطه بین عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت بین فردی با سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش تبیین رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و بهداشت روانی کارکنان بود که نتایج آن به شرح زیر است:

یافته اصلی این تحقیق نشان می دهد که بین ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی کارکنان جهاد کشاورزی

شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه معکوس می باشد. که این نتیجه با نتایج مصطفوی راد و همکاران (۱۳۹۰) همسو است (۱۹). همچنین می توان بر عکس این رابطه نیز انتظار داشت و سلامت روانی نیز بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر داشته باشد، بنابراین بر اساس این نتایج می توان نتیجه گرفت اگر در سازمان‌ها شرایطی ایجاد گردد که منابع انسانی شرایط، رویه‌ها، روش‌ها، روابط و در کل محیط سازمانی را عادلانه بدانند، از سلامت روانی بالایی برخوردار خواهند بود که نتیجه آن هم برای خود فرد و هم برای سازمان مفید خواهد بود.

همچنین بر اساس نتایج مشاهده می شود که بین ادراک از عدالت توزیعی و بهداشت روانی کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد که این رابطه نیز معکوس می باشد. این نتیجه با نتایج بی بی ما و وان دن بوس (۲۰۱۰) همسو است (۱۷). بر این اساس اگر منابع انسانی توزیع پاداش‌ها و دستمزدها و یا بر اساس نظریه برابر نسبت داده ها به ستاده‌های خود را با نسبت داده‌ها و ستاده‌های همکاران خود منصفانه تلقی کنند، مقاومتشان در برابر پیدایش پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری بیشتر خواهد و در یک کلمه سلامت روانی آنان افزایش خواهد یافت.

نتایج نشان داد که ادراک از عدالت رویه‌ای نیز با بهداشت روانی به طور معکوس رابطه معنی داری دارد. این نتیجه نیز با نتایج انو و همکاران (۲۰۱۰) و بی بی ما و وان دن بوس (۲۰۱۰) همسو است (۹ و ۱۷). بنابراین اگر سازمان‌ها خواهان داشتن منابع انسانی با سلامت روانی مناسبی هستند، باید سعی کنند شرایطی را ایجاد کنند که منابع انسانی رویه‌ها و فرآیندهایی که توسط آنها تصمیمات مربوط به تخصیص پاداش‌ها و پیامدهای دریافتی صورت می پذیرد، را منصفانه تلقی کنند.

بر اساس نتایج مشاهده می شود که بین ادراک از عدالت اطلاعاتی و همچنین ادراک از عدالت بین فردی با سلامت روان ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد. با توجه به این بعد در مطالعات گذشته باهم و تحت عنوان عدالت

حاضر در تأیید آن می‌باشد، باید شرایط سازمان در این راستا به گونه‌ای آماده شود تا از این رهگذر سلامت روانی کارکنان بیشتر از قبل حاصل شود. لازمه این کار نهادینه کردن عدالت توزیعی، رویه ای، اطلاعاتی و بین فردی در سازمان می‌باشد. جهت نهادینه کردن عدالت سازمانی و ابعادش در سازمان‌ها موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- پاداش‌ها، ترفیعات، دستمزدها و در یک کلمه پیامدهای سازمانی و فردی مبنای منصفانه‌ای داشته باشند.
- با ایجاد روابط انسانی و اعتماد و احترام متقابل با کارکنان و دادن آزادی عمل به آنان، آنان را در امر تصمیم‌گیری شرکت دهند و نظرات اصلاحی آنان را بکار گیرند.
- باید وضوح دستورالعمل‌ها و رویه‌های سازمانی وجود داشته باشد، ترفیعات، پرداخت‌ها و مزایای سازمانی براین مبنای باشد که افراد بدون ابهام و به طور شفاف بدانند، چگونه این تصمیمات سازمانی اتخاذ می‌شود.
- تصمیمات اتخاذ شده در سازمان و اطلاعات مرتبط به آن، باید بر اساس روابط خوب و دوستانه و بطور شفاف در اختیار کارکنان قرار گیرد.

محدودیت‌ها

- در راستای اجرای هر تحقیقی محققان با محدودیت‌هایی مواجه خواهند شد که اهم محدودیت‌های این تحقیق بصورت زیر می‌باشند:
- جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان بوده است، لذا در تعمیم نتایج رعایت جانب احتیاط ضروری است.
 - در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد.
 - پرسشنامه‌ای بودن تحقیق و محدودیت ذاتی پرسشنامه گاه‌ها باعث می‌شود مدیران و کارکنان آنچه را که به نظرشان صلاح می‌دانند جواب دهند نه آنچه را که واقعیت است.

مرواده‌ای مورد مطالعه قرار می‌گرفتند نمی‌توان این دو نتیجه را با مطالعات پیش قیاس کرد، اما در مورد کل آنها (عدالت مرواده‌ای) می‌توان گفت نتایج پژوهش با نتایج انو و همکاران (۲۰۱۰) همسو است (۹). بنابراین اگر منابع انسانی برخورد مدیران و همکاران و همچنین اطلاعات لازم در مورد تصمیمات سازمانی را منصفانه تلقی کنند، آنها توانایی برقراری توازن در زندگی و مقاومت در برابر مشکلات را خواهند داشت و در یک جمله سلامت روانی بالایی را تجربه خواهند کرد.

بنابراین همانطور که پیش از این نیز مطرح شد، منابع انسانی که یکی از فاکتور کلیدی برای سازمان‌ها در عصر رقابتی و جهانی شدن محسوب می‌شوند و سلامت کارکنان، مخصوصاً سلامت روانی آنها باعث رشد، پیشرفت، کارآیی و اثربخشی بیشتر منابع انسانی و سازمان می‌گردد، از طرفی ادراک عدالت سازمانی توسط کارکنان همانطور که نتایج این تحقیق نیز نشان داد یکی از مواردی است که می‌تواند بر سلامت روانی آنان تأثیر زیادی داشته باشد. رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. حالتی را فرض کنید که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند، حال سوال این است که در این شرایط چه اتفاقی ممکن است رخ دهد؟ مدیرانی که این هنجارها را به وسیله رفتارها غیر منصفانه نقض می‌کنند باعث می‌شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار مدیران و کارکنان باعث می‌شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید. در شرایطی که کارکنان از سلامت روانی برخوردار نباشند مشکلاتی را برای سازمان به وجود می‌آورد و سازمان متحمل هزینه‌های هنگفت و گاهی حتی جبران ناپذیری می‌شود.

جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنی دار بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با بهداشت روانی کارکنان که نتایج تحقیق



References:

1. Nadiri H, Tanva C. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management* 2010; 29: 33_41.
2. Raminmehr H, Hadizadeh Moghadam A, Ahmadi I. Study the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior. *Transformation Management Journal* 2010; 2 (2): 65_89. [Persian]
3. Saberian M, Haji Aga Jani S, Gorbani R, Behnam B, Madah SH. The mental health status of employees in Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh* 2007; 8 (2): 85-92. [Persian]
4. Fata L, Motabi F, Shakiba Sh, Baroti E. Components of emotional intelligence-social predictors of mental health. *Psychological Studies journal* 2008; 2: 101_124. [Persian]
5. Farah Bakhsh S, Gholamrezayee S, Nick P. I. The survey of students' mental health in relation to academic factors. *The Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health* 2007; 8, 33&34: 61_66. [Persian]
6. Ploubidis G. B, Abbott R. A, Huppert F. A, Kuh D, Wadsworth M. E.J, Crodace T. J. Improvements in social functioning reported by a birth cohort in mid-adult life: A person-centred analysis of GHQ-28 social dysfunction items using latent class analysis. *Personality and Individual Differences* 2007; 42: 305_316.
7. Golognini B, Bettschart W, Zehnder_Gubler M, Rossier L. The Validity of the French Version of the GHQ-28 and PSYDIS in a Community Sample of 20 Year Olds in Switzerland. *Eur Arch Psychiatr Neurol Sci* 1998; 238: 161_168.
8. Elovainio M, Van den bos K, Linna A, Kivimaki M, Ala_Mursula L, Vahtera J. Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine* 2005; 61: 2501_2515.
9. 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. *Int Arch Occup Environ Health* 2010; 83: 29_38.
10. Johnson R. E, Selenata C, Lord R. G. When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2006; 99: 175_201.
11. Sayed Javadin S.R, Farahi M. M, Taherey Atar GH. How Different Dimensions of Organizational Justice Affect the Different Dimensions of Job and Organizational Satisfaction. [Iranian Business Management](#) 2009; 1: 55_70. [Persian]
12. Hossainzadeh A, Naserei H. Organizational justice. *Tadbir* 2007; 18(190): 18_23. [Persian]
13. Berrin Erdogan. Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. *Human*



- Resource Management Review 2002; 12: 555–578.
14. Shah HaydaryPor R. The study of relationship between organizational justice and empowerment Case study: Employees of Sarcheshmeh Cupper Complex. [MA thesis]. Sistan and baluchestan university.2011.
 15. DeConinck J. B. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. Journal of Business Research2010; 63: 1349_1355 .
 16. Fan Y_H, Chiu C_M.In justice we trust: Exploring knowledge-sharing continuance intentions in virtual communities of practice. Computers in Human Behavior 2010; 26: 235_246.
 17. Yebema J. F, Van den Bos K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. Social Science & Medicine 2010; 70: 1609_1167 .
 18. Colquitt J. A, Scott B. A, Judge T. A, Shaw J.C. Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice eVects. Organizational Behavior and Human Decision Processes 2006; 100: 110_127.
 19. Mostafavi Rad F, TabeBordbar F and Zahedi S. Prediction of Mental Health through Considering Organizational Justice and Quality of Work Life. Journal of Modern Industrial/Organization Psychology 2011; 2(6): 75-87. [Persian]
 20. DanaeeFard H, Alvani, M and Azar A. Quantitative research methodologies in management: Comprehensive approach. 2 nd, IRAN: Safare- Eshragi publication.2009. [Persian]

Archive

Study of relationship between perceptions of organizational justice and mental health

Yaghoubi Noor Mohammad¹, **ShekhePor Zaniyar**², Rahat Dahmardeh Mahboobeh³

1-Assistant professor, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

2- (**Corresponding Author**) Master of Management, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran. Email:

Sxanyar@yahoo.com

Master of Management, PNU Zabul, Zabul, Iran.-3

Abstract:

Background: Organizational justice has shown the perception of fairness and equality in the workplace by staff. It seems that organizational justice related with mental health. Given that studies in this field are scarce, this study is trying to examine the relationship between perception of organizational justice and mental health by staff in their work environment.

Method: Population of this study was the workers of Jihad-e Keshavari of Zahedan city (500), that 133 of them filled the Questionnaires (GHQ and OGQ). (OGQ), were tested organizational justice in four dimensions (distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice), and (GHQ) were tested general health in four dimensions (physical symptoms, anxiety and Impaired Sleep Symptoms, social symptoms and depression symptoms). The data were analyzed by SPSS and Pearson correlation tests.

Results: The obtained results indicate a significant relationship between organizational justice, distributive justice, procedural justice, interpersonal justice and informational justice with mental health staff, that the relationship between perceptions of organizational justice and informational justice with mental health at 99% confidence level and the relationship between distributive justice, procedural justice, interpersonal justice with mental health at 95% confidence level are significant. Also the strongest relationship is between perceptions of organizational justice and mental health.

Conclusion: According to the research findings, the organizational justice dimensions were inversely and significantly associated with mental health. So, in order to have a healthy human resource, especially in terms of mental health, to Create the conditions in which human resources understand high equity in their organization, is necessary, because the lack of justice perception by human resource and thereby lower mental health is a problem that Regardless of organizational authority, can cause damage to a person or organization.

Key words: organizational justice, (GHQ) and mental health.