

بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان شناختی محیط کار در مدارس

شهر تهران

رضا ساکی، استادیار رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت

دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

*ابراهیم آذر شب، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم

انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

صادق نصری، استادیار روان‌شناسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید

رجایی، تهران، ایران.

چکیده

شواهد در حال افزایشی وجود دارد که ادراک عدالت در محل کار با سلامت جسمی و روانی افراد مرتبط است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان شناختی محیط کار معلمان شهر تهران انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و از جامعه آماری ۴۰۰۶۸ نفری معلمان شهر تهران، ۳۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. نرمال بودن توزیع چندمتغیره داده‌ها، از طریق محاسبه نسبت بحرانی کشیدگی چندمتغیره بررسی گردید. روایی صوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر خبرگان و روایی سازه آن‌ها با استفاده از تحلیل عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار AMOS، SPSS و روش آماری مدل‌سازی معادلات ساختاری، نشان داد که عدالت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۸ بر سلامت روان شناختی محیط کار تأثیر مثبت دارند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی به ترتیب، عدالت توزیعی با ضریب مسیر ۰/۳۴، عدالت مرادده‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۸ و عدالت رویه‌ای ضریب مسیر ۰/۱۷ تأثیر مستقیم بر سلامت روان شناختی محیط کار دارند.

کلید واژگان: محیط کار، سلامت روان شناختی محیط کار، عدالت سازمانی

* نویسنده مسئول: azarshab93@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۵/۳/۹ پذیرش مقاله: ۹۵/۱۲/۱۵

کار علاوه بر نقش آشکار خود به عنوان منبع درآمد، از لحاظ جنبه‌های مهم‌تری، از جمله تعریف هویت شخصی، اعتماد به نفس و رفاه روان‌شناختی کارکنان اهمیت دارد [۱] و عوامل روان‌شناختی محیط کار پیش‌بین مهمی برای نگرش‌ها، رفتارهای محیط کار کارکنان و همچنین سلامتی و رفاه آنهاست [۲]. برای افراد حوزه کار و سلامتی اغلب پیوسته است، شخصی که از استرس در محل کار رنج می‌برد به احتمال خیلی زیاد، از کار ناراضی می‌شود و ممکن است تلاش‌های کاری را کاهش دهد و به ترک سازمان فکر بکند [۳]. از طرف دیگر بدون درک و پرداختن به مقوله عدالت، سازمان‌ها در برانگیزاندن و هدایت‌کارکنان مشکلات بزرگی خواهند داشت [۴]. کارکنان اغلب مسئله عدالت را منبع تعارض و اختلاف میان خود و سرپرستان بیان می‌کنند [۵].

برای ایجاد سلامت روان‌شناختی محیط کار^۱، علاوه بر کاهش خواسته‌های منفی و عوامل استرس‌زا، باید منابع سازمانی را در جهت بهبود رفاه جسمی و روانی کارکنان به کار گرفت [۶؛ ۷]. وار (۱۹۸۷)، نه مشخصه شغلی مرتبط با سلامت روان‌شناختی محیط کار را شناسایی کرده است که عبارت‌اند از: فرصت کنترل شخصی^۲، فرصت استفاده از مهارت‌ها^۳، اهداف بیرونی ایجادشده^۴، تنوع وظیفه^۵، وضوح محیطی^۶، تماس با همکاران^۷، دسترسی به پول^۸، امنیت جسمانی^۹، ارزش موقعیت اجتماعی^{۱۰} [۱]. همچنین طبق مدل

1. Psychologically Healthy Workplace (PHW)
2. opportunity for personal control
3. opportunity for skill use
4. externally generated goals
5. task variety
6. environmental clarity
7. contact with others
8. availability of money
9. physical security
10. valued social position

انجمن روان‌شناسی آمریکا^۱(۲۰۰۷)، سلامت روان‌شناختی محیط کار با تمرکز بر پنج عامل مشارکت کارکنان^۲، تندرستی و ایمنی^۳، رشد و توسعه کارکنان^۴، تعادل کار و زندگی^۵ و به رسمیت شناختن کارمند^۶، تحقق می‌یابد، که هر کدام از این جنبه‌ها تأثیر متفاوتی بر روی کارکنان دارند[۸]؛ بعضی از جنبه‌ها فقط برای محیط‌های خاصی ضروری هستند، با این حال، همه این جنبه‌ها با نتایج مثبت سازمانی از قبیل رضایت شغلی بالا، افزایش تعهد و بهره‌وری در کار مرتبط هستند[۹].

شواهد تجربی تأثیر افزایش سلامت روان‌شناختی روی پیامدهای مثبت در سازمان را نشان داده است [۹]؛ افزایش رضایت شغلی، روحیه بالا، سلامت جسمی و روانی، بالا رفتن انگیزه و مدیریت استرس، از نتایج فردی سلامت روان‌شناختی محیط کار و همچنین بهبود عملکرد، کیفیت و بهره‌وری، کاهش غیبت و خروج از کار، کاهش حوادث و صدمات، مهارت در جذب و حفظ کارکنان با کیفیت، رضایت مشتری و کاهش هزینه مراقبت‌های بهداشتی از جمله مزایای سازمانی سلامت روان‌شناختی محیط کار است [۸]. از طرف دیگر مشکلات سلامت روان و بیماری‌های مرتبط با کار، علل اولیه بیماری، غیبت، کاهش بهره‌وری و بازنشستگی زود هنگام محسوب می‌شود [۱۰] و هزینه بیماری ناشی از استرس شغلی زیاد برآورد می‌شود [۱۱] و همچنین بسیاری این دیدگاه را پذیرفته‌اند که کاهش بیماری‌های شغلی در نهایت عملکرد مالی شان را بهتر خواهد کرد [۱۲].

1. American Psychological Association (APA)
2. employee involvement
3. Health and Safety
4. employee growth and development
5. work-life balance
6. Employee Recognition

سلامت جسمی و روانی افراد، با ادراک از عدالت در محل کار مرتبط است [۱۳]. با شروع قرن بیست و یک، جریان نوظهوری از تحقیقات، ادراک عدالت در محل کار را به عنوان یک پیش‌بین سلامتی روان‌شناختی مطرح می‌کنند [۱۴]. ادراک عدالت در کار ممکن است نگرش‌ها، رفتارهای کاری [۱۵]، زندگی خصوصی و سلامتی افراد [۱۲] را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار منصفانه برای کارکردن مؤثر با همدیگر ضرورت دارد [۱۶] و همچنین با عوامل هم‌سازمانی، از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک از حمایت سازمانی [۱۷]، رفتار شهروندی سازمانی، احساسات مثبت و منفی و کیفیت روابط بین سرپرست و کارکنان [۱۸] رابطه دارد. سازمان‌های سالم، با موفقیت‌های مالی و سلامت جسمی و روان‌شناختی نیروی کار مشخص می‌شوند [۱۹] و محیط کار سالم شامل حمایت سازمانی در تمام سطوح جسمی، اجتماعی، فردی و توسعه‌ای و تلاش‌هایی برای بهبود کیفیت کلی زندگی در داخل و خارج از محل کار است [۲۰]؛ مبتنی بر نیازهای شناسایی شده: (۱) سلامتی و ایمنی جسمانی (۲) سلامتی و ایمنی و رفاه روان‌شناختی شامل سازمان کاری و فرهنگ سازمانی (۳) منابع سلامت شخصی در محل کار و (۴) راه‌های مشارکت دادن جامعه در بهبود سلامتی کارکنان، خانواده‌های آنها و سایر افراد جامعه [۱۰]. بعضی از عوامل محیط کار تأثیر منفی بر سلامتی کارکنان دارد مانند حجم کار، عوامل استرس‌زا (مانند تعارض و ابهام)، نگرانی شغلی، زمانبندی کار، روابط بین فردی، محتوای شغلی و کنترل شغلی [۲۱] و همچنین بعضی عوامل محیط کار هم تأثیر منفی بر سلامتی کارمند دارند مانند بی‌عدالتی [۲۲]، خشونت [۲۳]، تعارض کار و زندگی [۲۴] و رهبری ضعیف [۲۵].

وار^۱ (۱۹۸۷) عوامل سازمانی را با سلامت روانی در شغل مرتبط کرد؛ مبنای مدل ویتامین وار، قیاسی است از رابطه بین ویتامین‌ها و سلامت جسمانی؛ بعضی ویتامین‌ها

مانند A و D، اگرچه برای سلامتی ضروری هستند اما مصرف مقادیر زیاد آنها مضر است، ولی ویتامین‌های دیگر مانند C و E همچنان که برای سلامتی ضروری هستند مصرف آنها در مقادیر زیاد تأثیر بدی ندارد [۱]. وار ویژگی‌های روان‌شناختی محیط را در واژه ویتامین‌ها توصیف می‌کند به طوری که حضور متعادل هر کدام در محیط برای رفاه روان‌شناختی ضروری است اما افزایش مقدار آنها اثرهای متفاوتی بر رفاه دارد. این ابعاد عبارت‌اند از: (۱) فرصت کنترل شخصی: که وسعت تصمیم، استقلال و مشارکت در تصمیم‌گیری را شامل می‌شود؛ (۲) فرصت به‌کارگیری مهارت‌ها: شامل به‌کارگیری مهارت‌ها، چند مهارت‌ه شدن، فرصت برای یادگیری، خود توسعه‌ای یا فراگیری مهارت است؛ برای این ویژگی شغلی دو مؤلفه وجود دارد: اولین مؤلفه فرصت استفاده از مهارت‌های کارمندان در فرآیندهای موجود است و دومین مؤلفه، فرصت یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید است؛ (۳) اهداف بیرونی ایجاد شده: که اشاره به میزان فشار بیرونی ناشی از تجارب شخصی در انجام کار دارد و شامل خواسته‌های شغل، فشار کار، مسئولیت‌پذیری نقش و تعارض بین نقش و شخصیت می‌باشد؛ (۴) تنوع محیطی: برچسب‌های کمی از جمله کار غیرتکراری، تنوع مهارت و تنوع وظیفه به کار برده است؛ (۵) وضوح محیطی: که مواردی از قبیل اطلاعات درباره آینده، کم بودن ابهام نقش، وضوح نقش و بازخورد وظیفه برای این مشخصه به کار برده شده است؛ وضوح محیطی کم، برای افراد مضر است چون فهم آنها را از موقعیت موجود محدود کرده و پیش‌بینی موقعیت‌های آینده را مشکل می‌سازد؛ (۶) فرصت تماس با دیگران: شامل مقدار تعاملات اجتماعی، کیفیت تعاملات اجتماعی، حمایت اجتماعی و ارتباط بدون سوء استفاده و تحکم است؛ (۷) دسترسی به پول: اشاره به سطح درآمد، مقدار پرداخت، دستمزد و منابع مالی دارد. مقدار پول دریافتی به دو دلیل مهم است اولاً مقدار دریافتی به تعیین سبک زندگی شخص کمک می‌کند ثانیاً سطح درآمد به عنوان نمادی از اعتبار شخص در جامعه است؛ (۸) امنیت جسمانی: نبود خطر، تجهیزات ارگونومیکی کافی و شرایط کاری خوب

از جمله عناصر مهم در امنیت جسمانی هستند و (۹) جایگاه اجتماعی ارزشمند: شامل واژه‌هایی از جمله معنی‌داری وظیفه، معنی‌داری شغل، جایگاه شغل در جامعه و اهمیت کار برای جامعه است [۲۶].

عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان، از برخورد و رفتار منصفانه سازمان با آنان است [۲۷]. پژوهشگران ابعاد مختلفی را برای عدالت سازمانی شناسایی کرده‌اند که عبارت‌اند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای [۲۸]. عدالت توزیعی بر درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد [۴]. عدالت توزیعی تنها به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نمی‌شود؛ بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را دربرمی‌گیرد [۲۹]. گرینبرگ (۱۹۹۰) عدالت رویه‌ای را به صورت «قضاوت‌های فرد در مورد رعایت انصاف در فرآیندهای تخصیص منابع» تعریف می‌کند [۳۰]. عدالت مرادده‌ای بیانگر کیفیت تعاملات بین فردی تصمیم‌گیرندگان سازمانی با کارکنان در هنگام اجرای رویه‌های سازمانی است [۳۱] و همچنین احساس کارکنان را در مورد منصفانه بودن رفتار سرپرستان‌شان با آنها منعکس می‌نماید [۳۲].

در یک سطح کلی، عدالت سازمانی بخشی از پرسش روان‌شناختی نحوه ادراک عدالت در محل کار است [۳۳]. اگر چه اخیراً بحث‌هایی درباره تفاوت‌های مفهومی بالقوه بین عدالت و بی‌عدالتی [۳۴] بوده است، در پیشینه عدالت سازمانی، واژه‌های عدالت و بی‌عدالتی معمولاً به صورت مترادف استفاده می‌شوند [۳۵]؛ بی‌عدالتی محرک مهمی در شکل دادن به نگرش‌ها و رفتارهاست، درحالی که عدالت حالت عادی است و فقط زمانی متوجه می‌شویم که چیز اشتباهی انجام می‌شود [۳۶] و درحالی که عدالت قدرت پیش‌بینی قوی‌تری نسبت به بی‌عدالتی در مورد اعتماد به نفس، عملکرد و

رفتار شهروندی سازمانی دارد، بی‌عدالتی قدرت پیش‌بینی قوی‌تری نسبت به عدالت در مورد خصومت و رفتارهای کاری زیانبخش دارد [۳۷].

کالکوئیت و همکاران (۲۰۱۳)، در فراتحلیل ۴۹۳ نمونه از مطالعات انجام‌شده بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۰، نشان دادند که جنبه‌های مختلف عدالت به شدت به هم مرتبط هستند و به علاوه عدالت همبستگی قوی با کیفیت روابط بین سرپرست و کارکنان و همبستگی نسبتاً قوی با رفتارهای کاری زیانبخش و احساسات مثبت و منفی دارد [۱۸]. رندل (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «ایمنی و سلامت محیط کار: انواع طرح‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار و پیامدهای آنها»، نمونه ۱۱۸ نفری از مدیران را بررسی کرد. نتایج نشان داد که عوامل روان‌شناختی محیط کار، پیش‌بین‌نگرش‌ها، رفتارهای ترک شغلی کارکنان و عملکرد مالی - عملیاتی است و همچنین ارتباط غیرمستقیم بین ارتباطات و کنترل کارکنان با عملکرد مالی - عملیاتی از طریق نگرش کارکنان وجود داشت [۳۸]. رایبیز و همکاران (۲۰۱۲)، در ۸۳ پژوهش انجام‌شده بین سال‌های ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۹، روابط تجربی بین جنبه‌های مختلف عدالت سازمانی و نتایج سلامتی را بررسی کردند؛ بر اساس یافته‌های این پژوهش، بی‌عدالتی سازمانی همبستگی نسبتاً قوی با فرسودگی شغلی، حالات هیجانی منفی، ادراک از استرس و همبستگی ضعیف تا نسبتاً قوی یا سلامت روانی دارد و همبستگی ضعیفی با مشکلات سلامتی و غیبت پیدا شد و همچنین همبستگی بین بی‌عدالتی و رفتارهای سالم خیلی ضعیف بود [۱۲]. گرینبرگ (۲۰۱۰) در پژوهشی، مطالعات انجام‌شده در رابطه بین بی‌عدالتی و کاهش سلامتی و رفاه را بررسی کرد. نتایج نشان می‌دهد که ادراک بی‌عدالتی می‌تواند منجر به واکنش‌های احساسی منفی و افزایش رفتارهای ناسالم از جمله بی‌تحریکی، سیگار کشیدن باشد [۱۳].

در داخل کشور، متغیر سلامت روان‌شناختی محیط کار به تعداد اندکی بررسی شده، که در مقایسه با منابع اصیل خارجی، دارای ضعف‌ها و خطاهای بسیاری، از جمله در روایی، پیشینه نظری و عملی پژوهش است و قابل استناد نیست. باتوجه به ادبیات

پژوهش، متغیر سلامت روان‌شناختی محیط کار با بسیاری از مفاهیم سازمانی مرتبط است، بررسی وضعیت آن برای انواع تصمیم‌گیری‌های سازمانی ضروری است. در این راستا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ سؤالات زیر انجام شده است: ادراک معلمان شهر تهران از وضعیت سلامت روان‌شناختی محیط کار و عدالت سازمانی چگونه است؟ و آیا عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سلامت روان‌شناختی محیط کار معلمان تأثیر دارند؟

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی است و از بین جامعه آماری معلمان شهر تهران، ۳۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه محقق ساخته بود؛ پرسشنامه سلامت روان‌شناختی محیط کار براساس شاخص‌های نه‌گانه سلامت محیط کار وار (۱۹۸۷) و از روی پرسشنامه مهداد (۱۳۸۹) در ۲۷ گویه تهیه گردید. پرسشنامه عدالت توزیعی برگرفته از پرسشنامه عدالت سازمانی گلدمن و گویه‌های عدالت رویه‌ای بر اساس شاخص‌های لونتال (۲۰۰۶) و گویه‌های عدالت مرادده‌ای از روی شاخص‌های گرینبرگ (۱۹۹۳) و نباتچی (۲۰۰۷) طراحی شده است. جهت‌بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد؛ مقدار ضریب پایایی پرسشنامه سلامت روان‌شناختی محیط کار (۰/۸۵) و پرسشنامه عدالت سازمانی (۰/۸۲) به دست آمد. فرض نرمال بودن داده‌ها با محاسبه مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر سلامت روان‌شناختی محیط کار، $P=0/64$ و $P=0/64$ و برای متغیر عدالت سازمانی $P=0/984$ و $P=0/64$ ، تأیید گردید و همچنین نرمال بودن توزیع چند متغیره داده‌ها، از طریق برآورد نرمال شده مardia، بررسی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS22 و SPSS20 انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در مورد مشخصات جمعیت‌شناختی، جنسیت ۳۹/۶ درصد (۱۵۱ نفر)، مرد و ۶۰/۴ درصد (۲۳۰ نفر) زن بودند. ۴۵ درصد نمونه‌ها از مقطع ابتدایی، ۲۴ درصد از مقطع متوسطه اول و ۳۱ درصد از مقطع متوسطه دوم انتخاب شده‌اند. محل خدمت ۲۳/۶ درصد نمونه‌ها منطقه سه، ۱۸/۷ درصد از منطقه هفت، ۳۰/۷ درصد از منطقه نه، ۳۵/۴ درصد از منطقه سیزده و ۲۶ درصد از منطقه هیجده شهر تهران است. سابقه تدریس ۵۵ درصد نمونه‌ها ۲۰ سال به بالا، ۲۸ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۷ درصد کمتر از ۱۰ سال است و از نظر سطح تحصیلات، ۳ درصد دیپلم، ۱۲ درصد فوق دیپلم، ۶۶ درصد لیسانس، ۱۸ درصد فوق لیسانس و ۱ درصد دکتری بودند. برای بررسی کفایت نمونه‌گیری از سنجه کیزر، میر و اولکین (KMO) و امکان شناسایی ساختار مدل عاملی از آزمون بارتلت استفاده شد.

جدول ۱. مقادیر آزمون‌های (KMO) و بارتلت برای بررسی ریزبنایت تحلیل عاملی تأییدی

معنی داری	آزمون بارتلت	(KMO)	شاخص پرسشنامه
۰/۰۰۰	۲۹۶۵/۵۷	۰/۸۳	سلامت روان‌شناختی محیط کار
۰/۰۰۰	۲۰۶۳/۸۰	۰/۸۱	عدالت سازمانی

با توجه به جدول (۱)، مقدار شاخص KMO در سطح مطلوب (بزرگتر از ۰/۶) و مقدار آزمون بارتلت در $P < ۰/۰۵$ معنی دار است.

روایی صوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر استادان و چند نفر از دبیران با تجربه و روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اولبا برآورد ماکسیمم

درست‌نمایی

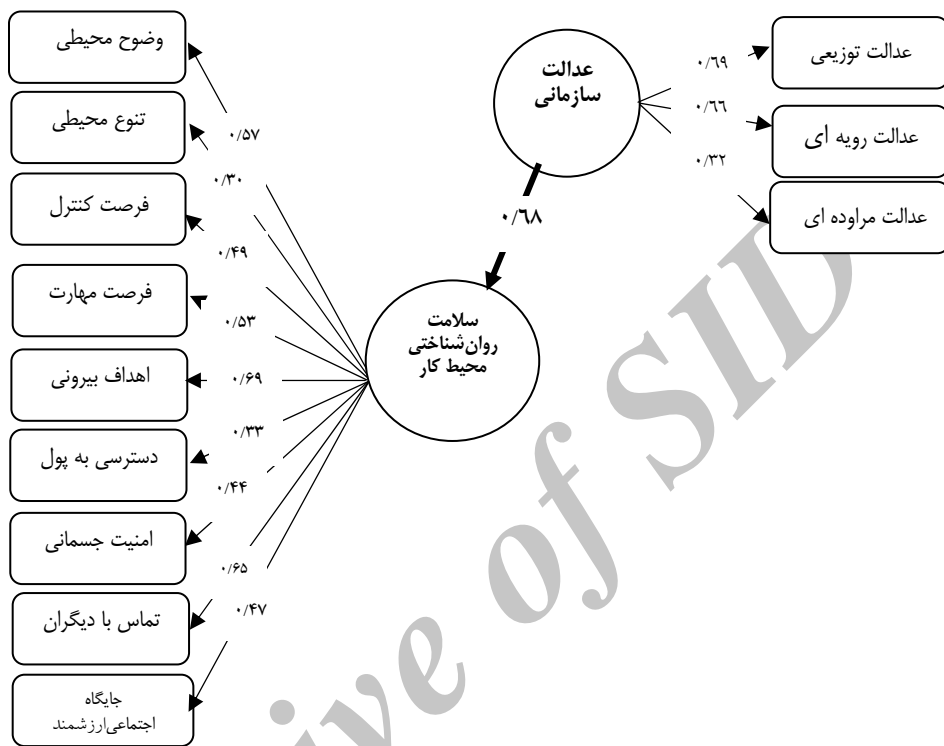
RMSEA	CFI	AGFI	GFI	X2/df	df	X2	شاخص / پرسشنامه
۰/۰۵۶	۰/۹۳	۰/۸۶	۰/۹۰	۲/۱۸	۲۸۸	۶۲۸/۹	سلامت روان‌شناختی محیط کار
۰/۰۵۶	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۳	۲/۲۱	۹۷	۲۱۴/۶	عدالت سازمانی

بر اساس اطلاعات جدول (۲)، بیشتر شاخص‌های نیکویی برازش در محدوده مطلوب قرار دارند؛ بنابراین برازش مدل‌ها به داده‌های جمع‌آوری شده قابل قبول است و همبستگی درونی ابعاد متغیرها و نیز همبستگی ابعاد و سؤالات آنها تأییدی شود. بررسی نرمال بودن توزیع چندمتغیره: بررسی نرمال بودن توزیع چند متغیره‌ها، با تحلیل شاخص‌های چولگی، کشیدگی و نسبت بحرانی کشیدگی انجام می‌گیرد؛ استفاده از دامنه -۲ تا +۲ به عنوان بازه قابل قبول برای چولگی و دامنه -۷ تا +۷ برای کشیدگی توزیع نرمال و همچنین مقادیر کوچک‌تر از ۵ برای نسبت بحرانی کشیدگی پیشنهاد می‌شود.

جدول ۳. ارزیابی نرمال بودن توزیع مدل چندمتغیره

متغیر	ابعاد	چولگی	کشیدگی	نسبت بحرانی
سلامت روان شناختی محیط کار	وضوح محیطی	-۰/۳۰۹	-۰/۰۹۸	-۰/۳۹۱
	تنوع محیطی	۰/۰۰۴	۰/۰۲۹	-۱/۲۲۹
	فرصت استفاده از مهارت‌ها	-۰/۰۶۵	-۰/۴۵۵	-۱/۸۱۸
	فرصت کنترل	-۰/۱۴۱	-۰/۴۵۷	-۱/۸۲۰
	اهداف بیرونی ایجادشده	-۰/۰۴۵	-۰/۱۹۰	-۰/۷۵۵
	دسترسی به پول	۰/۳۷۹	-۰/۸۴۲	-۳/۳۵۵
	امنیت جسمانی	-۰/۱۴۵	-۰/۳۸۸	-۱/۵۴۸
	فرصت تماس با دیگران	-۰/۱۱۶	-۰/۶۹۶	-۲/۷۷۵
	جایگاه اجتماعی ارزشمند	۰/۸۶۵	۰/۴۹۴	۱/۹۶۸
	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۵۲۹	-۰/۳۳۰
عدالت رویه‌ای		۰/۳۱۶	-۰/۱۶۰	-۰/۶۳۹
عدالت مراوده‌ای		-۰/۴۵۸	-۰/۱۴۱	-۰/۵۶۰
چند متغیره			۵/۰۵۵	۲/۶۹۲

با توجه به مقادیر جدول (۳)، داده‌های مدل چندمتغیره دارای توزیع نرمال است. برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش، از معادلات ساختاری استفاده شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری اصلی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل اصلی

شاخص	X2	df	X2/df	GFI	AGFI	CFI	PRATIO	RMSEA
مدل کلی	۱۰۳/۱	۴۸	۲/۱۵	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۷۳	۰/۰۵۵
$\chi^2 / df \leq 3$; $AGFI \geq 0 / 90$; $GFI, CFI \geq 0 / 90$; $PRATIO \geq 0 / 60$; $RMSEA \leq 0 / 08$ مقادیر مطلوب								

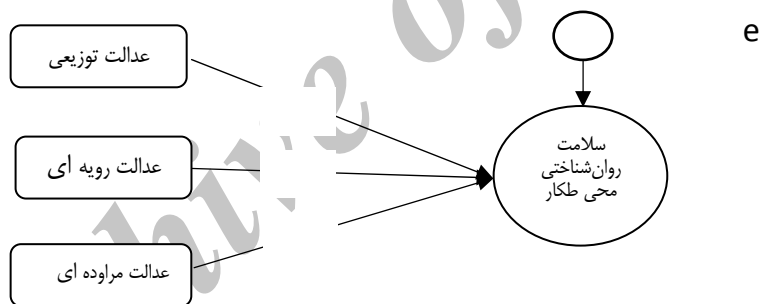
$P < 0,01$

با توجه به نتایج جدول (۴)، مدل پژوهش با داده‌های تجربی تحقیق سازگاری و توافق دارد؛ مقدار شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۶، نیکویی برازش

سازگار شده (AGFI) ۰/۹۳، برازندگی مقایسه‌ای (CFI) ۰/۹۴، برازش تعدیل شده مقتصد (PRATIO) ۰/۸۲ و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) ۰/۰۵۵ است و همه بارهای عاملی در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنادار هستند.

فرضیه اصلی: عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأثیر مثبت دارد. ضریب استاندارد مسیر از عدالت سازمانی به سلامت روان‌شناختی محیط کار ۰/۶۸ و نسبت بحرانی ۴/۴۸ در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است؛ بنابراین فرضیه اصلی مبنی بر تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی: مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأثیر مستقیم و مثبت دارند.



شکل ۲: مدل ساختاری مربوط به فرضیه فرعی

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل مربوط به فرضیه فرعی

RMSEA	PRATIO	CFI	AGFI	GFI	X ² /df	df	X ²	شاخص
۰/۰۴۷	۰/۷۰	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۱/۸۵	۴۶	۸۵/۱	مدل کلی
$\chi^2 / df \leq 3$; $AGFI \geq 0/90$; $GFI, CFI \geq 0/90$; $PRATIO \geq 0/60$; $RMSEA \leq 0/08$								
08/مقادیر مطلوب								

$P < ۰/۰۱$

مدیریت بر آموزش سازمانها

همان طور که از جدول فوق مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های نیکویی برازش در محدوده مطلوب قرار دارند؛ بنابراین برازش مدل شکل ۲ به داده‌های جمع‌آوری شده قابل قبول است.

برای رد فرضیه‌های صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار آزمون «نسبت بحرانی» باید خارج از بازه $(+۱/۹۶, -۱/۹۶)$ باشد یا مقدار سطح معنی‌داری کمتر یا مساوی $۰/۰۵$ باشد.

جدول ۶: وزن‌های رگرسیونی (ضرایب تأثیر) استاندارد شده و عادی به روش برآورد حداکثر درست‌نمایی

نتیجه	مقدار P	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد غیراستاندارد	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۶۱	۰/۰۲۰	۰/۰۹۱	۰/۳۴۲	عدالت توزیعی ---< سلامت روان‌شناختی محیط کار
تأیید	۰/۰۰۶	۲/۷۵	۰/۰۱۵	۰/۴۰	۰/۱۷۲	عدالت رویه‌ای ---<***
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۴۹	۰/۰۱۹	۰/۰۸۴	۰/۲۸۱	عدالت مروده‌ای ---<***

*** سلامت روان‌شناختی محیط کار

با توجه به نتایج جدول (۶)، ضرایب استاندارد از مسیر عدالت توزیعی، عدالت مروده‌ای و عدالت رویه‌ای به سلامت روان‌شناختی محیط کار، به ترتیب $۰/۳۴$ ، $۰/۲۱$ و $۰/۱۷$ و در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار هستند؛ بنابراین، فرضیه فرعی مبنی بر تأثیر متعامل، مستقیم و مثبت مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأیید می‌شود.

سؤال پژوهش: وضعیت سلامت روان‌شناختی محیط کار، عدالت سازمانی در بین معلمان شهر تهران چگونه است؟ برای این منظور از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است.

جدول ۷. نتایج حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای برای متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معناداری	کیفیت
۱	سلامت روان‌شناختی محیط کار	۲/۷۷	۱۲/۹۳	-۹/۳	۰/۰۰۰	نسبتاً مطلوب
۲	عدالت سازمانی	۱/۰۶	۷/۶۰	-۲۴/۴۱	۰/۰۰۰	نامطلوب

بر طبق اطلاعات جدول (۷)، وضعیت سلامت روان‌شناختی محیط کار با نمره t ، (-۹/۳) میانگین (۲/۷۷)، نسبتاً مطلوب است و عدالت سازمانی بانمره t ، (-۲۴/۴۱) و با دارا بودن میانگین (۱/۰۶)، در وضعیت بسیار نامطلوبی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه بهاهمیت سلامت روان‌شناختی محیط کار، این پژوهش تأثیر عدالت سازمانی بر چگونگی این متغیر را مورد آزمون قرار داد. بر اساس نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری، ضرایب استاندارد مسیر عدالت سازمانی به سلامت روان‌شناختی محیط کار، به ترتیب ۰/۵۹ و در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار است؛ بنابراین فرضیه اصلی مبنی بر تأثیر عدالت‌سازمانی بر سلامت روان‌شناختی محیط کار تأیید شد. همچنین همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی به ترتیب، عدالت توزیعی با ضریب مسیر ۰/۳۴، عدالت مرادده‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۸ و عدالت رویه‌ای ضریب مسیر ۰/۱۷ تأثیر مستقیم بر سلامت روان‌شناختی محیط کار دارند. نتایج حاصل از پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های رایینز و همکاران (۲۰۱۲)، گرینبرگ (۲۰۱۰) و کالکوئیت و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است [۱۲؛ ۱۳؛ ۱۷].

کالکویت و همکاران (۲۰۱۳)، در فراتحلیل ۴۹۳ نمونه مستقل از مطالعات انجام شده بین سالهای ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۰، نشان دادند که جنبه‌های مختلف عدالت به شدت به هم مرتبط هستند و به علاوه همبستگی قوی با کیفیت روابط بین سرپرست و کارکنان دارد. همچنین همبستگی نسبتاً قوی با رفتارهای کاری زیان بخش و احساسات مثبت و منفی دارد [۱۷]. گرینبرگ (۲۰۱۰) در پژوهشی، مقاله‌های انجام شده در رابطه بین بی‌عدالتی و کاهش سلامتی و رفاه را بررسی کرد. نتایج نشان می‌دهد که ادراک بی‌عدالتی می‌تواند منجر به واکنش‌های احساسی منفی و همچنین افزایش رفتارهای ناسالم از جمله بی‌حرکی و سیگار کشیدن باشد [۱۳]. رایبیز و همکاران (۲۰۱۲)، ۸۳ پژوهش انجام شده بین سالهای ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۹، خلاصه‌ای از روابط تجربی بین جنبه‌های مختلف عدالت سازمانی و نتایج سلامتی را بررسی کردند؛ بر اساس یافته‌های این پژوهش، بی‌عدالتی سازمانی همبستگی نسبتاً قوی با فرسودگی شغلی، حالات هیجانی منفی، ادراک از استرس و همبستگی ضعیف تا نسبتاً قوی با سلامت روانی دارد و همبستگی ضعیفی با مشکلات سلامتی و غیبت پیدا شد و همچنین همبستگی بین بی‌عدالتی و رفتارهای سالم خیلی ضعیف بود [۱۲].

افراد بنا به سه دلیل اصلی نسبت به رعایت عدالت در سازمان حساسند، که هر یک از سطوح، از نیازهای آنان نشئت می‌گیرد. دلیل اول کسب منافع مادی است؛ به طوری که وجود عدالت به افراد قدرت پیش‌بینی می‌دهد که دریافتی‌های خود را پیش‌بینی کرده و برای آن برنامه‌ریزی کنند. دلیل دوم از نیاز سطح بالاتر، یعنی نیاز اجتماعی و تعلق داشتن به گروه ناشی می‌شود، زمانی که با فرد، عادلانه رفتار می‌شود (همانند دیگران)، در او حس ارزشمندی و تعلق داشتن به گروه تقویت می‌شود و دلیل سوم، به اهمیتی که فرد برای عدالت به عنوان یک ارزش والای انسانی و اخلاقی قایل است بر می‌گردد [۳۹]. گرینبرگ معتقد است که درک

عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها، و رضایت شخصی افرادی است که در سازمان‌ها مشغول به کار هستند، وجود و رعایت آن می‌تواند به بقای انسجام، پویایی و پیشرفت سازمان منجر گردد و فقدان و رعایت نکردن آن می‌تواند باعث از هم گسیختگی و متلاشی شدن سازمان گردد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، عدالت توزیعی مهم‌ترین بعد عدالت سازمانی مؤثر بر سلامت روان‌شناختی محیط کار معلمان است. نتایج حاصل از پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱)، کارشواسپکتور (۲۰۰۱)، فورتوسولاو (۲۰۰۸)، آبولانین (۲۰۱۰) همسوست، بدین صورت که عدالت توزیعی موجب افزایش احساس خشنودی، تعهد و تعلق سازمانی و احساس رضایتمندی شغلی می‌گردد؛ به طوری که افراد تمایل بیشتری برای ادامه کار می‌یابند و جدایی از سازمان بسیار کاهش می‌یابد [۴۰؛ ۴۱؛ ۴۲]. عدالت توزیعی تنها به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نمی‌شود؛ بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی از قبیل ارتقا، پاداش، تنبیه، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را دربرمی‌گیرد [۲۹]. این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است. بنابراین، زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی می‌تواند سلامت روان‌شناختی افراد را تحت تأثیر قرار دهد [۴۰]. بنابراین، با توجه به شرایط اقتصادی ضعیف آموزش و پرورش، انتظار می‌رود که عدالت توزیعی تأثیر قوی‌تری برای سلامت روان‌شناختی محیط کار داشته باشد.

وجود عدالت مرادده‌ای با مواردی، از قبیل توضیحات روشن درباره رویه‌ها باعث ارتقای ادراک عدالت در افراد می‌شود. توضیحات باید دارای اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی جنبه ساختاری فرایندهای تصمیم‌گیری و چگونگی اتخاذ آنها باشد. این توضیحات باید صادقانه و بدون هیچ قصد و انگیزه دیگری، بر مبنای دلایل و اطلاعات مرتبط و منطقی بوده و از مشروعیت کافی برخوردار باشد تا باعث تقویت ادراک

عدالت در افراد شود [۵]. در حقیقت کارکنان، با مدیران مستقیم خودشان تعامل دائم دارند و رفتارهای آنان را از نظر نحوه تصمیم‌گیری، نوع ارتباطات و شیوه تخصیص پاداش‌ها رامبنای قضاوت خود درباره سازمان و شغل قرار می‌دهند، این یافته‌ها نشان‌دهنده لزوم توسعه و ارتقای مهارت‌های مدیران است. براساس مطالعه هارتر و همکاران (۲۰۰۲)، برای اشتیاق و انگیزه کاری کارکنان، نیاز است در ارائه اطلاعات، شفاف‌سازی انجام شود و اطلاعات در دسترس همگان قرار گیرد که این فرآیند علاوه بر تقویت عدالت سازمانی، می‌تواند موجب وضوح محیطی بیشتر و در نتیجه سلامتی روان‌شناختی محیط کار را فراهم کند [۴۳].

در جهت بهبود سلامت روان‌شناختی محیط کار معلمان، به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌شود که در اتخاذ تصمیمات و تدوین قوانین، به الزامات سلامت روان‌شناختی محیط کار توجه بیشتری کنند. همچنین با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای مدیران و معلمان و جلب مشارکت آنها در تصمیمات کلان به بهبود وضع موجود کمک و تلاش کنند تا با کاهش فاصله‌های حقوقی میان بخش‌های وابسته به آموزش و پرورش به توسعه عدالت توزیعی یاری رسانند.

منابع

1. Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford UK: Oxford University Press.
2. de Lange, A. H., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Beckers D. G. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2009). A hard day's night: A longitudinal study on the relationships among job demands and job control, sleep quality and fatigue. *Journal of Sleep Research*, 18(3), 374-383.
3. Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted

- approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5 (6), 500-513.
4. Lambert, E. (2003). Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31, 155–168.
 5. Nabatchi, Tina, Bingham, lisa, Good, David. H, (2007). Organizational justice and work place mediation: a six-factor model, *International Journal of Conflict Management*, 18 (2), pg. 148-174.
 6. Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005b). Building healthy workplaces: Where we need to be. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 309-298.
 7. Cooper, J., & D., Patterson. (2008). Should business invest in the health of its workers?, *International Journal of Workplace Health*, 1, 65-71.
 8. American Psychological Association (2015). Creating psychologically healthy workplace. Retrieved October 15, 2007 from <http://www.apaexcellence.org/resources/creatingahealthyworkplace> (APA).
 9. Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14, 275-293.
 10. World health organization (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. February 2010, Submitted to Evelyn Kortum, WHO Headquarters, Geneva, Switzerland.
 11. Dewa, C. S., Corbiere, M., Duran, M.-J., & Hensel, J. (2012). Challenges related to mental health in the workplace. In R. J. Gatchel & I. Z. Schultz (Eds.), *Handbook of Occupational Health and Wellness* (pp.105-130). New York: Springer.

12. Jex, S. M., & Crossley, C. D. (2005). *Organizational consequences*. In J. Barling, E. K.
13. Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97 (2), 235-272.
14. Greenberg, J. (2010). Organizational injustice as an occupational health risk. *The Academy of Management Annals*, 4 (1), 205-243.
15. Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
16. Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
17. Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., & Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A metaanalytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 159-185.
18. Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
19. Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind, healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47 (4), 455-470.
20. *Health Canada* (2007). About healthy workplace. Retrieved October 15, 2007 from <http://www.nqi.ca/HealthyWorkplace/default.aspx>.

21. Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 250, 261.
22. Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 250, 261.
23. Leiter, M. P., Day, A., Oore, D. G., & Spence Laschinger, H. K. (2012). Getting better and staying better: Assessing civility, incivility, distress, and job attitudes one year after a civility intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 425–434.
24. Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 116–130.
25. Offermann, L. R., & Hellmann, P. S. (1996). Leadership behavior and subordinate stress: A 360° view. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 382–390.
26. Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers: New Jersey.
27. Campbell, L., Finch, E. (2004). Customer satisfaction and organizational justice. *Facilities*, 22 (7/8), 178-189.
28. Moorman Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189-217.
29. Sitter, V. L. (2003) Communication style as a predictor of interactional justice. *Paper presented at the International Leadership Studies Conference*, Virginia Beach, VA, USA, august.
30. Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
31. Bies, R. J & Moag, J. S. (1986), "Interactional justice: communication criteria of fairness", *Research on Negotiation in Organization*, 1, pg. 43-5.

32. Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93-126.
33. Johnson, R. E., Lanaj, K., & Barnes, C. M. (2014). The good and bad of being fair: Effects of procedural and interpersonal justice behaviors on regulatory resources. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 635-650.
34. Cojuharenco, I., & Patient, D. (2013). Workplace fairness versus unfairness: Examining the differential salience of facets of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86 (3), 371-393.
35. Hillebrandt, A., & Barclay, L. J. (2013). Integrating organizational justice and affect: New insights, challenges, and opportunities. *Social Justice Research*, 26 (4), 513-531.
36. Cropanzano, R., Stein, J. H., & Nadisic, T. (2011). *Social justice and the experience of emotion*. New York: Taylor and Francis.
37. Colquitt, J. A., Long, D. M., Rodell, J. B., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Adding the “in” to justice: A qualitative and quantitative investigation of the differential effects of justice rule adherence and violation. *Journal of Applied Psychology*. Doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0038131>.
38. Randell, D. (2009). *Safe & Healthy Workplaces: A Survey of the Types and Outcomes of Psychologically Healthy Workplace Initiatives Being Used in Nova Scotia*. Halifax, Nova Scotia: Saint Mary's University.
39. Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 295-305.

40. Charach, V.C. & Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in organizational: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 80: 278-292.
41. Forret, M.& Sue Love, M. (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships. *Journal of Leadership & Organizational Development*, 29(3): 248-260.
42. Abu Elanain, H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a nonwestern context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1): 5-27.
43. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279.