

پیش‌بینی کاهش دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱

رزاق مجدومی

کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ اهواز، خوزستان.

razaghmojadami6162@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی کاهش دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر اهواز که تعداد کل آنها ۴۴۲۸ نفر بودند و نمونه پژوهش شامل ۱۲۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر اهواز بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. در این پژوهش از پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴)، پرسشنامه بی‌رمقی شغلی مازلاک (۱۹۹۱)، پرسشنامه محرومیت نسبی لیوژان جیا (۲۰۲۲) و پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) استفاده شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود و تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار SPSS ویرایش ۲۳ صورت گرفت، در این پژوهش از روش آماری ضریب همبستگی ساده پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که ضریب همبستگی بین متغیرهای ملاک (دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی) و متغیرهای پیش‌بین (محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی) در سطح $p < 0.05$ معنادار بود، این نتایج بیانگر این است که کاهش دلبستگی شغلی و افزایش بی‌رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز قابل پیش‌بینی بود، همچنین نتایج همبستگی چندگانه بین متغیر ملاک (دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی) و متغیرهای پیش‌بین (محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی)، نشان داد ۲۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی و ۳۱ درصد از واریانس بی‌رمقی شغلی توسط محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی پیش‌بینی شد.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، بی‌رمقی شغلی، محرومیت نسبی، احساس ناعدالتی سازمانی

مقدمه

معلم‌های سراسر جهان با مشکلات زیادی دست و پنجه نرم می‌کنند. از جمله در جامعه جایگاه اجتماعی معلمان، در جایگاه واقعی خود قرار نگرفته است و بسیاری از معلمان با مشکلات معیشتی روبه‌رو هستند. امروزه، حرفه‌ای که نتواند تسهیلات زندگی را فراهم آورد، جایگاه اجتماعی پایین‌تری دارد و برای صاحبان آن مشاغل ناراحتی‌های روانی و شغلی به دنبال خواهد داشت. شاید یکی از دلایل این معضل، آن است که به نقش مهم و زیربنایی معلمان در بهره‌وری رشد اقتصادی و پیشرفت‌های اجتماعی چندان توجهی نشده است. آنچه باعث پیدایش آسیب‌هایی همچون کاهش دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی معلمان می‌شود، محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی از نظر مادی و حقوقی بین فرهنگیان و سایر کارمندان دولت و قشرهای دیگر جامعه است. دارندورف^۱ معتقد است مهم‌ترین علت پیدایش احساس محرومیت در یک نظام اجتماعی این است که از نظر اعضای آن جامعه امکانات به صورت نابرابر و ناعادلانه توزیع شده باشد و نابرابری اقتصادی و اجتماعی وجود داشته باشد (احمدی و نادی، ۱۳۹۸). به نظر دارندورف منظور نابرابری

¹. Dahrendorf



آن است که عده‌ای بیشتر از آنچه برای جامعه کار کنند، بهره‌می‌برند و میزان امتیازات و پاداش‌هایی که دریافت می‌کنند، بیشتر از اهمیت نقشی است که ایفا می‌نمایند و در مقابل، عده زیادی در مقابل کاری که انجام می‌دهند، امتیاز و حقوقی کمتر از استحقاق خود کسب می‌کنند (ارشدی، ۱۳۹۲). کارکنان آموزش و پرورش بالاخص معلمان نسبت به سایر کارکنان احساس ناعدالتی و محرومیت نسبی بیشتری دارند؛ این احساس باعث شده است که از جذابیت شغل معلمی کاسته شود و منزلت اجتماعی معلمان در نظر معلمان و جامعه تنزل یابد. هم‌اکنون از نظر مادی و حقوقی، فاصله‌ی فاحش بین فرهنگیان و سایر کارمندان دولت وجود دارد و امکانات رفاهی معلمان کم‌تر از کارمندان و کارگران رسمی است. این عوامل باعث شده است که معلمان نسبت به سایر کارکنان احساس محرومیت و ناعدالتی کنند. نتایج پژوهش‌های (زاپاتا فلن و همکاران^۲، ۲۰۰۹؛ فاین و همکاران^۳، ۲۰۱۰؛ مک کلوم و والمسلی^۴، ۲۰۱۰؛ ماهونی و همکاران^۵، ۲۰۱۰) نشان داده‌اند که محرومیت و ناعدالتی از مهمترین عوامل تعارض آفرین سازمانی معرف شده‌اند. هم‌اکنون بسیاری از مسائل و آسیب‌هایی که معلمان با آن‌ها مواجه هستند، مورد بی‌توجهی قرار گرفته است و به‌طور علمی بررسی نشده‌اند. لذا این پژوهش به دنبال بررسی رابطه کاهش دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی با محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان است.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

کارکنان مهمترین نقش را در رسیدن به اهداف سازمانی ایفا می‌کنند بنابراین رفتار منصفانه با کارمندان و فراهم کردن فرصت‌هایی برای رشد آنان به سازمان کمک می‌کند تا ایده‌های خود را عملی کند و به اهداف سازمانی دست پیدا کند (ریچ و همکاران^۶، ۲۰۱۰). سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت باید از تبعیض و ناعدالتی بین کارکنان خودداری کنند چون کارکنان به عنوان مهمترین تغییر در سازمان می‌توانند در سازمان پیشرفت و نوآوری ایجاد کنند (سونی^۷، ۲۰۱۳ و راک، ولج، منار^۸، ۲۰۱۷). پیشینه پژوهشی نشان داده است که در مورد رابطه محرومیت نسبی، احساس ناعدالتی سازمانی با کاهش دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی در بین معلمان ابتدایی پژوهش کمی انجام شده است، این مسأله یکی از معایب پژوهش‌های قبلی است. کمبود پیشینه پژوهش و علاقه‌مندی پژوهشگر عاملی برای انجام پژوهش بر روی نمونه معلمان ابتدایی شهر اهواز بود؛ نتایج این پژوهش می‌تواند بر بهبود دلبستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی معلمان ابتدایی اثرگذار باشد. تا با افزایش خشنودی شغلی، معلمان را به شغل و حرفه خود دلبسته و انگیزه آنان را برای خدمت به جامعه دانش‌آموزی و در نهایت به کل جامعه افزایش داد. محیط سازمانی عادلانه و بدون تبعیض این فرصت را برای معلمان فراهم می‌سازد تا بدون هر نوع دغدغه و نگرانی فقط به هدف والای خود که همان خدمت به تعلیم و تربیت کشور است، فکر کنند و برای تحقق آن تلاش نمایند. بدون شک هرچه محرومیت نسبی و ناعدالتی در مدارس کمتر شود، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت آسان‌تر می‌شود. در ضمن نتایج این پژوهش به مدیران مدارس، برنامه‌ریزان، ادارات آموزش و پرورش، دانشگاه، معلمان و پژوهشگران آتی کمک می‌کند تا با شناخت بیشتر به تدوین برنامه‌هایی جهت بهبود عدالت سازمانی، محرومیت نسبی، دلبستگی شغلی و کاهش بی‌رمقی شغلی معلمان بپردازند. بی‌رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ قابل پیش‌بینی است.

2. Zapata- Phelan

3. Fine

4. MacLoun & Walmsley

5. Mahony

6. Rich & et.al.,

7. Soni

8. Ruck, Welch & Menara,

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

تعاریف مفهومی

دل‌بستگی شغلی: دل‌بستگی شغلی عبارت است از تصویری که شخص نسبت به کارش نشان می‌دهد و جسم و روحش را وقف وظایفش می‌نماید و فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش از زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (اسدی، ۱۳۹۳).

بی‌رمقی شغلی: بی‌رمقی نوعی از خود بیگانگی است که ناشی از عوامل استرس‌آفرینی است که خود این عوامل ریشه در ساختارهای اجتماعی جامعه و ساختارهای سازمانی مدرسه دارند که شامل خستگی هیجانی، گسست از خویشتن و نقصان تحقق شخصی می‌باشد، بنابراین بی‌رمقی شغلی به عنوان کاهش انرژی و افت عملکرد شغلی در محل کار تعریف شده است (بوکران و همکاران، ۲۰۱۹).

محرومیت نسبی: محرومیت نسبی به معنای کمبودی است که شخص به مقایسه‌ی شرایط اقتصادی خود با دیگران درک یا احساس می‌کند؛ این احساس نتیجه‌ی اختلاف درک شده میان انتظارات ارزشی افراد و توانایی‌های ارزشی است (اسدی و پوراسدالله، ۱۳۹۴).

ناعدالتی سازمانی: ناعدالتی سازمانی به رفتارهای غیرمنصفانه و ناعادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد. ناعدالت سازمانی معمولاً شامل سه جزء متفاوت است. این سه جزء عبارتند از: ناعدالتی توزیعی، ناعدالتی رویه‌ای و ناعدالتی مراوده‌ای (ربیعی، ۱۳۹۸).

تعریف شغل

شغل [ش] [ع] کار. ضد فراغ. سرگرمی. آنچه مایه‌ی مشغولیت باشد. کارهای نامنظم روزانه‌ی مربوط به نیازمندی‌های زندگی (دهخدا، ۱۳۷۷). مترادف شغل: پیشه، حرفه، سمت، کار، کسب، مقام، منصب، مشغله، اشتغال، خدمت، عمل، فعل، وظیفه است. براساس قانون کار مصوب یازدهم دی ماه سال هزار و سیصد و هفتاد و سه شغل این گونه تعریف شده است: «منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل یا پستی که به طور تمام وقت انجام می‌شود (تبصره ۲ قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱). براساس ماده ۷ قانون استخدام کشوری شغل عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد (از ماده ۷ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱).

تفاوت شغل با برخی مفاهیم مشابه

هرچند واژه‌ها و اصطلاحات شغل، کار، حرفه و پست شبیه به هم هستند اما تفاوت‌های معنای نیز با هم دارند که تفاوت آنها در زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تفاوت کار و شغل

"کار" و "شغل" دو کلمه‌ای هستند که معانی مشابه و در عین حال متفاوتی دارند. اگرچه آنها به جای یکدیگر استفاده می‌شوند، معانی آنها ممکن است بسته به نحوه استفاده آنها متفاوت باشد. "شغل" به عنوان "فعالیتی است که یک فرد در ازای هزینه یا پرداختی خاص انجام می‌دهد." از آن به عنوان یک شغل، حرفه، پیشه یا تجارت نیز یاد می‌شود. این مسئولیت یک فرد در قبال کارفرمای خود است که باید عملکرد خوبی داشته باشد؛ زیرا برای آن دستمزد می‌گیرد. شغل نوعی کار رسمی است (املدا، ۲۰۲۳). وقتی فردی برای کاری استخدام می‌شود، باید با کارفرمای خود قرارداد ببندد و مقررات شرکت را رعایت کند. در یک شغل، اهداف و مقاصد مشخص‌تر و به‌خوبی ترسیم شده‌اند تا کارکنان آن را دنبال کنند و به آن دست یابند. این تعریف از شغل به نوع خاصی

9. Emelda

اشاره دارد که نقش یا موقعیت فرد در آن به وضوح تعریف شده است. این شامل کار بر روی یک موضوع خاص با انتظار دریافت پاداش برای کار انجام شده است. اصطلاح "شغل" نیز به جای کلمه "کار" استفاده می‌شود، اما کار مفاهیم جداگانه‌ای دارد. "کار" به عنوان "فعالیت فیزیکی یا ذهنی که به منظور انجام یا تولید چیزی انجام می‌شود" وقتی از کلمه "کار" استفاده می‌کنید، به هر فعالیتی اعم از ذهنی یا فیزیکی اشاره دارد. همه انواع "شغل" را می‌توان به عنوان "کار" در نظر گرفت، اما همه "کارها" را نمی‌توان به عنوان "شغل" در نظر گرفت (اعلامی و حسینی ضرابی، ۱۳۹۸).

تفاوت شغل و حرفه

حرفه "به معنی کسب دانش و تجربه در یک حوزه کاری خاص می‌باشد در حالی که انجام کارهای گوناگون در حیطه‌های مختلف و یا به اصطلاح از این شاخه به آن شاخه پریدن نمی‌تواند ما را در داشتن یک حرفه یاری کند. شغل می‌تواند تنها به معنی داشتن کار برای رفع نیازهای مالی باشد اما حرفه به معنی انجام کار، کسب تجربه و دانش در جهت پیشرفت و ارتقا مهارت‌هاست. مهارت تخصصی‌تر از شغل است و نیازمند آموزش مهارت‌های تخصصی است. شغل دوره‌ای از کار است که معمولاً شامل ساعات منظمی است.

تفاوت شغل و پست سازمانی

شغل، مجموعه وظایف و فعالیت‌هایی است که یک انسان در مدت زمان معینی انجام می‌دهد. علاوه بر وظایف و فعالیت‌ها، اختیارات و مسئولیت‌های شغل هم باید معین باشد، اما اصطلاح "پست" به یک جایگاه فرد شاغل در چارت سازمانی اشاره دارد؛ جایگاهی که می‌توان یک فرد را به آن منصوب کرد. به عبارتی تجمیع قابل توجیه وظایف مشخص شده برای یک فرد انسانی را پست می‌گویند، بنابراین پست مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌های مرتبط شغلی است که انجام خدمات یک فرد را ایجاب می‌کند. پست سازمانی، مجموعه مشخصی از وظایف و مسئولیت‌هاست، که طبق موازین قانونی بطور مستمر در سازمان، وزارتخانه، مؤسسه دولتی یا ... بوجود می‌آید و برای ارجاع به یک فرد در حال خدمت در نظر گرفته می‌شود. البته سمت یا پست می‌تواند با متصدی یا بدون متصدی باشد.

تعریف دلبستگی شغلی

هر چند در زبان انگلیسی وابستگی معادل واژه «تچمنت»^{۱۱} است اما معادل اصطلاح وابستگی شغلی در زبان انگلیسی «جوب اینگیجمنت»^{۱۲} است به فارسی به صورت‌های متفاوتی چون تعلق خاطر کاری، دلبستگی شغلی، التزام کاری و پیوند کاری ترجمه شده است. دلبستگی شغلی به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی، کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را بر حسب اجزائی مانند تعلق خاطر، همنوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف برای تحقق آنها، به انجام می‌رساند، به عبارت دیگر تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع، وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (طالب‌پور و امامی، ۱۳۹۶). دلبستگی شغلی، به میزان هویت روانشناختی فرد با شغل خود اشاره می‌کند (کانیونگو^{۱۳}، ۲۰۱۸) این که فرد به شغل خود فارغ از نوع سازمان علاقه داشته باشد و بدان افتخار کند و از اجرای آن لذت ببرد، همچنین، فرد احساس کند شغل او باعث بروز خلاقیت و شکوفایی او می‌شود و استعدادهایش را به کار می‌گیرد، موجب افزایش وابستگی شغلی فرد می‌شود به طوری که وی حاضر می‌شود خود را با عنوان شغلی اش به دیگران معرفی کند یا احساس کند که با ادای وظایف شغلی خود، فرد مفیدی برای سازمان و جامعه است (امینیان، ۱۳۹۷).

10. Post

11. attachment

12. Job Engagement

13. Kanungo

اهمیت دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی نوعی پیوستگی عجیب شدن عاطفی و روانی با شغلی است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود می‌داند، با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزش‌های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آنها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند و به فکر ترک سازمان و انتقال به سازمان دیگری نیست. دلبستگی شغلی یا عجیب کردن کارمندان با درگیر کردن عمیق کارکنان در کارشان و تبدیل آن به یک تجربه معنادار و رضایت بخش به اثربخشی، بهره‌وری و افزایش روحیه سازمانی کمک می‌کند. افراد زمانی درگیر مشاغل خود می‌شوند که در آن‌ها پتانسیل ارضای نیازهای روانشناختی برجسته مانند رشد، موفقیت، معنا، شناخت و امنیت را درک کنند. دلبستگی شغلی با ایجاد انگیزه در کارکنان برای تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیت آن‌ها برای حل مشکلات و کار هوشمندانه، عملکرد کاری آن‌ها را افزایش می‌دهد.

تاریخچه دلبستگی شغلی

مفهوم دلبستگی شغلی کارکنان برای اولین بار توسط کان^۴ (۱۹۹۰) مطرح شد و به عنوان حالات و تجارب روانشناختی که نحوه استخدام و بیان فیزیکی، عاطفی و شناختی افراد در هنگام ایفای نقش را شکل می‌دهد تعریف شد. همچنین کان، دلبستگی شغلی را استفاد افراد از تمامی ظرفیت وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف نمود. بعدها، شائوفلی و همکاران (۲۰۰۲) دلبستگی شغلی را حالات ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار تعریف کردند که به سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن مشخص می‌شود (پارک و گارسوی^{۱۵}، ۲۰۱۲). در پژوهش‌های مرتبط با دلبستگی از دلبستگی کارکنان و دلبستگی شغلی اغلب به جای یکدیگر استفاده می‌شود. پژوهشگران این دو مفهوم را به عنوان مفاهیم مشابه بکار می‌برند (قربانزاده، ۱۴۰۰).

تفاوت دلبستگی شغلی و رضایت شغلی

رضایت شغلی کارکنان یک رویداد کوتاه مدت و پرفراز و نشیب است. کارکنان با گرفتن به موقع حقوق و مزایا منصفانه و به موقع احساس رضایت شغلی می‌کنند و در صورت تأخیر در پرداخت حقوق بعدی یا احساس بی‌عدالتی در تقسیم پاداش بعدی احساس ناخشنودی شغلی نمایند، در حالی که دلبستگی شغلی مفهومی عمیق‌تر و با ثبات‌تر از رضایت شغلی است. دلبستگی شغلی ترکیبی از احساسات و ادراکات شامل رضایت، تعهد، احساس غرور و افتخار، وفاداری و انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف معمول در قبال سازمان است (اعلامی، ۱۳۹۸). فرناندز^{۱۶} (۲۰۰۷) بین مفهوم دلبستگی و رضایت شغلی تمایز قائل شد و این دو مفهوم را یکی نمی‌داند. وی معتقد بود که دلبستگی شغلی یک مفهوم حیاتی در مدیریت است که مدیران با اتکا به آن می‌توانند به بهترین و بالاترین حد عملکرد دست یابند (انتظاری، ۱۳۹۷).

پژوهشگرانی چون وایت (۲۰۰۶)، میسی و اشنايدر (۲۰۰۸) نیز رضایت شغلی را بخشی از دلبستگی شغلی می‌دانند و رضایت شغلی را یک لایه سطحی است که معطوف به کیفیت روابط فرد، پاداش و حقوق و مزایای دریافتی اخیر در سازمان اشاره دارد و ممکن است در یک دوره زمانی دیگر تغییر کند، اما دلبستگی اشاره به شور و اشتیاق، علاقه شدید و تعهد فرد دارد که با تلاش گسترده فرد و سرمایه‌گذاری روانشناختی او برای کمک به موفقیت سازمان همراه است.

عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی

نثوری مبتنی بر کار دلبستگی شغلی مک کلویو سکارن^{۱۷} (۲۰۱۱) ثابت می‌کنند که دلبستگی شغلی به عنوان یک پیامدی از سازگاری بین کار، شخصیت، شغل و ویژگی‌های سازمانی است (ایمانی، ۱۳۸۶) در بین دیدگاه‌های متنوع درباره دلبستگی شغلی،

14. Khan

15. Park & Gursoy

16. Fernandez

17. McCullough Skam



واقع بین‌ترین آن تابعی از شخصیت و جو سازمانی است. شخصیت به الگوی پایدار رفتاری و شناختی در طی زمان و در میان موقعیت‌ها اشاره دارد. بنابراین منطقی است که انتظار داشته باشیم که ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌ها و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بون، ۲۰۰۰؛ به نقل از طاهرزاده موسویان، ۱۳۹۹). مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی در دل‌بستگی شغلی عبارتند از: سن، نیاز به رشد و اعتقاد به اخلاق کاری سنتی. کانون کنترل درونی و نیاز برای پیشرفت، کارگران مسن معمولاً به دلیل مسئولیت و چالش بیشتر و فرصت کافی برای ارضای نیازهای رشد، بیشتر به شغل خود وابسته‌اند. کارگران مسن‌تر همچنین تمایل دارند که به ارزش سخت کارکردن پای‌بندتر باشند. کارگران جوانتر نوعاً در سطح اولیه، برانگیختگی کمتری دارند و شغلشان دارای چالش کمتری است. به دلیل اینکه نیازهای رشد در دل‌بستگی شغلی اهمیت دارند در نتیجه ویژگی‌های شغلی که ارضای نیازهای رشد را فراهم می‌کنند، رابطه زیادی با دل‌بستگی شغلی دارند. این ویژگی‌ها عبارتند از: برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت وظیفه، بازخورد و مشارکت (به نقل از طاهرزاده موسویان، ۱۳۹۹). از بین این ابعاد شغل هویت وظیفه و خودمختاری بر دل‌بستگی شغلی مؤثرتر هستند (کاترینلی و همکاران، ۲۰۱۷؛ به نقل از طاهرزاده موسویان، ۱۳۹۹). همچنین عوامل موقعیتی مانند طراحی شغل، جو روانشناختی و سازمانی و سبک مدیریت نیز تأثیرات مهمی بر دل‌بستگی شغلی کارمندان دارند. عامل طراحی شغل به نظر می‌رسد تأثیر قویتری بر دل‌بستگی شغلی افرادی که تمایل بیشتری به ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی دارند، می‌گذارد (براون، ۲۰۰۸). عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دل‌بستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد، کارکنانی که در گروه‌ها کار می‌کنند، دل‌بستگی شغلی بالایی را گزارش نموده‌اند تا کارکنانی که به تنهایی کار می‌کنند. مشارکت در تصمیم‌گیری، به وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می‌کنند با دل‌بستگی شغلی ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل نیز سطح دل‌بستگی شغلی فرد را افزایش می‌دهد (بابایی و همکاران، ۱۳۹۷).

دل‌بستگی شغلی معلمان

آموزش و پرورش یکی از نهادهایی است که نقش مهمی را در توسعه و پیشرفت همه جانبه جوامع بشری دارد، اما موفقیت نظام آموزش و پرورش در گرو بهره‌مندی از نیروهای آموزشی دل‌بسته و ماندگار و دارای تعهد شغلی است. معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین نیروهای آموزشی هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ دل‌بستگی و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای دل‌بستگی شغلی آنها اجرا شود، دل‌بستگی شغلی توأم با انگیزه معلمان از عوامل مهم اثرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. دل‌بستگی شغلی برای سازمانها عامل مهمی در جهت تحریک کارکنان به سخت کار کردن می‌باشد؛ جامعه‌شناسان کلاسیک عموماً معتقدند که کارکنان احساس ارزش شخصیشان را از شغلشان می‌گیرند و بیزاری شغلی نتیجه کار کردن در شرایطی است که کارکنان بیان ارزش شخصی یا فردیشان را نادیده می‌گیرند.

دل‌بستگی شغلی معلم به عنوان "میزان لذت، هیجان و لذتی که معلمان معمولاً در فعالیت‌های حرفه‌ای خود تجربه می‌کنند" تعریف شده است (کانتر^{۱۸}، ۲۰۰۸). دل‌بستگی شغلی معلم به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای آموزشی هیجان‌انگیز (یعنی اشتیاق نشان داده شده) که ممکن است اغلب با هم اتفاق بیفتند (کلر، بکر، فرنزل و تاکسر، ۲۰۱۸) دل‌بستگی شغلی معلم یکی از ویژگی‌های کلیدی تدریس مؤثر و با کیفیت است (کانتر، ۲۰۰۸) که در شایستگی و انگیزه معلمان منعکس می‌شود - هر چه معلمان دل‌بستگی شغلی بیشتری داشته باشند، برای بالابردن انگیزه و پیشرفت دانش‌آموزان تلاش بیشتری کنند، و تمایل به احساس اشتیاق و رفتار مشتاقانه بالاتری در کلاس درس خواهند داشت (کانتر و هولزبرگ، ۲۰۱۴).

تعریف بی‌رمقی شغلی

رمق در فرهنگ معین به معنای ۱-تاب، توان. ۲- باقیمانده‌ی جان آمده است (معین، ۱۳۹۰) و متضاد آن در زبان فارسی بی‌رمق یا از رمق افتادن است که به معنای؛ تاب و توان از دست دادن. کوفته و مانده شدن می‌باشد (دهخدا، ۱۳۷۷). واژه‌های فارسی زیر از نظر

18. Kunter



معنایی با بی‌رمق مترادف هستند: نیروی خود را از دست داده، از پا درآمده، کوفته، خسته، رها شده، کم زور، خرج شده، کم، فرسوده، خالی، تهی می‌باشند (دیکشنری تخصصی البرز، ۱۴۰۲). بی‌رمقی معادل واژه «بورن اوت»^{۱۹} انگلیسی است و به معنای سوخته یا سوخته شده؛ سوزاندن و سوختن، مترادف فرسودگی و بی‌رمقی، نقطه‌ای که در آن سوخت یا اکسید کننده موشک به طور کامل سوخته شده و موشک وارد مرحله پرواز آزاد خود می‌شود یا جتسون می‌شود، خسارت ناشی از گرمای بیش از حد، خرابی یک دستگاه مکانیکی از گرمایش بیش از حد؛ از دست دادن کامل انرژی و علاقه و عدم توانایی در عملکرد مؤثر، که در نتیجه تقاضای بیش از حد بر منابع شخص یا کار مزمن تجربه شده است، حالت فرسودگی عاطفی ناشی از فشارهای کار یا مسئولیت‌های شخص، شخصی در حالت خستگی روحی یا جسمی، مانند اتلاف یا کار بیش از حد و در نتیجه خستگی، بی‌تحرک و ... (وبستر، ۲۰۲۳).

تاریخچه بی‌رمقی شغلی

به نظر ولفگانگ کاسکچا، "بی‌رمقی شغلی به عنوان یک پدیده شغلی در همه زمان‌ها و در همه فرهنگ‌ها وجود داشته است". پارکر معتقد است که مفهوم باستانی اروپایی «آسیدیا»^{۲۰} به فرسودگی و بی‌رمقی شغلی اشاره دارد و نه افسردگی (پارکر و تاوولا، ۲۰۲۱). به نظر می‌رسد اولین استفاده از واژه «بورن اوت» بی‌رمقی و فرسودگی در منابع چاپی انگلیسی در یکی از غزل‌های شکسپیر در سال ۱۵۹۹ بود که به عشق یک زن اشاره دارد. غزل مورد بحث یکی از مشهورترین غزل‌های شکسپیر است. در سال ۱۸۶۹، جرج بیرد^{۲۱}، متخصص مغز و اعصاب نیویورک، اصطلاح «نوراستنی» را برای توصیف یک وضعیت بسیار گسترده ناشی از فرسودگی و بی‌رمقی سیستم عصبی به کار برد، که تصور می‌شد بیشتر در «جوامع متمدن و روشنفکر» یافت می‌شود (لایپسیت^{۲۳}، ۲۰۱۹). در سال ۱۹۶۱، گراهام گرین^{۲۴} کتاب رمان «یک مورد بی‌رمقی»^{۲۵} را منتشر کرد. در سال ۱۹۶۹، برادلی از اصطلاح "بی‌رمقی شغلی" در یک مقاله جرم‌شناسی برای توصیف کارکنان خسته در یک مرکز برای درمان بزرگسال استفاده کرد، این اولین اثر دانشگاهی شناخته شده‌ای است که از اصطلاح «بورن اوت» برای مفهوم بی‌رمقی شغلی استفاده می‌کند (شوفیلی و بونک^{۲۶}، ۲۰۰۲).

علل بی‌رمقی

- ۱- فقدان ارتباط و بازخوردهای حرفه‌ای
 - ۲- حجم بالای کاری یا حجم پایین کار
 - ۳- ابهام و تعارض نقش
 - ۴- عوامل شخصی
 - ۵- کمبودهای آموزشی
- بی‌رمقی نتیجه‌ی استرس کاری شدید است و در بسیاری از حرفه‌ها چون پزشکی، مشاوره، روان‌پزشکی و مددکاری رخ می‌دهد (پیکو^{۲۷}، ۲۰۰۶).

بی‌رمقی شغلی معلمان

یکی از چالش‌های پیش روی حوزه‌ی آموزش و پرورش، کاهش انرژی و نیروی کاری معلمان است که موجب می‌گردد تعدادی از معلمان کارایی و اثربخشی خود را از دست داده و حتی در برخی از موارد قبل از سن بازنشستگی از سیستم آموزشی خارج شوند.

19. Burn out
20. acedia
21. Parker & Tavella
22. Beard
23. Lipsitt
24. Graham Greene
25. A Burnt-Out Case
26. Schaufeli & Buunk
27. Piko

این پدیده به عنوان «بی‌رمقی شغلی» در افراد توصیف می‌گردد. شغل معلمی و تدریس یکی از استرس‌زاترین حرفه‌های جامعه محسوب می‌شود؛ به همین دلیل شغل معلمی از مشاغلی است که در معرض ابتلا به بی‌رمقی شغلی قرار دارد (کیریاکو^{۲۸}، ۲۰۰۱). معلمان که بارها و بارها در معرض عوامل استرس‌زا در محل کار مانند فشارهای زمانی، مشکلات نظم و انضباط دانش‌آموزان و شرایط نامناسب در محل کار قرار دارند، ممکن است در برخورد صحیح با استرس مشکل داشته باشند که می‌تواند منجر به فرسودگی و بی‌رمقی شغلی آنها شود. افرادی که بی‌رمق و فرسوده می‌شوند با استرس و فشارهای شغلی زیادی کار می‌کنند و این حالت باعث کاهش عملکرد شغلی خود و دیگران می‌شوند. افراد دچار استرس شغلی متعاقباً دچار فرسودگی عاطفی، شخصی سازی و عدم موفقیت شخصی می‌شوند. نتایج مطالعات تحقیقاتی نشان داده است که بین استرس شغلی معلمان با کاهش خودکارآمدی مثبت و خطر ابتلا به بی‌رمقی شغلی آن رابطه وجود دارد (زو و همکاران^{۲۹}، ۲۰۱۸). معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با فشارهای شغلی و مشکلات عدیده‌ای از جمله پر حجمی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، بی‌اعتباری حرفه‌ای (لائوگا، راسکل و شوایتزر، ۲۰۰۸)، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان، مسائل مربوط به ترفیع شغلی و تعارضات مربوط به نقش مواجه هستند (هاکانن، بیکر و شافلی، ۲۰۰۷).

ابعاد بی‌رمقی شغلی معلمان

خستگی عاطفی: استرس تدریس بزرگترین آسیب برای سلامت و رفاه معلم است، زمانی که معلم احساس کند در کار خود ضعیف است این استرس به شدت بر سلامت روانی و جسمی تأثیر خواهد گذاشت. با توجه به مقیاس فرسودگی ماسلاچ، این مورد بهترین توصیف برای خستگی عاطفی است.

کاهش عملکرد شخصی: همان‌گونه که معلمان سطح بالاتری از خستگی عاطفی را تجربه می‌کنند، احتمال اینکه این احساس بر عملکرد شخصی‌شان اثر بگذارد بیشتر می‌گردد. ماسلاچ این احساس را به عنوان "احساس شدید عدم توانایی حرفه‌ای" یا کاهش عملکرد شخصی توصیف کرده است (آینسیو^{۳۰}، ۲۰۱۸).

مسخ شخصیت: مسخ شخصیتی معلم شامل هرگونه احساس بی‌علاقگی و بی‌انگیزگی شغلی می‌شود. به طور خاص، مسخ شخصیت را می‌توان به عنوان نگرش بدبینانه‌ای که فرد نسبت به شغل خود دارد، توصیف کرد (آینسیو، ۲۰۱۸).

میزان شیوع بی‌رمقی شغلی معلمان: بر اساس آخرین گزارش میزان شیوع بی‌رمقی شغلی که در سال ۲۰۲۰، اعلام شد در سراسر جهان شاهد افزایش نرخ بی‌رمقی شغلی بود همچنین آمار بی‌رمقی شغلی در سال ۲۰۲۱ نسبت به سال‌های قبل افزایش داشته است، و بر اساس نظرسنجی کار و رفاه انجمن روانشناسان آمریکا (APA)^{۳۱} که در سال ۲۰۲۱ از ۱۵۰۱ کارگر بزرگسال ایالات متحده انجام گرفت، نتایج پژوهش نشان داد ۷۹٪ از کارمندان در ماه قبل از نظرسنجی استرس ناشی از کار را تجربه کرده بودند.

مبانی نظری ناعدالتی سازمانی

تعریف لغوی ناعدالتی

ناعدالتی متضاد عدالت است و عدالت در لغت به معنای داد کردن، دادگر بودن، انصاف داشتن، دادگری و عدالت اجتماعی عدالتی است که همه‌ی افراد جامعه از آن برخوردار باشند. عدالت از واژه عدل گرفته شده است. عدل در لغت و اصطلاح، معانی مختلفی دارد که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: «نهادن هر چیزی به جای خود»، «حد متوسط میان افراط و تفریط در قوای درونی»، «به تساوی تقسیم کردن»، «رعایت برابری در پاداش و کیفر دادن به دیگران، اگر عمل نیک است پاداش و اگر بد است کیفر داده شود» (معین، ۱۳۹۶). در اصطلاح عدالت به: «وضع کل شیئی فی موضعه» قرار دادن هر چیز در جایگاه شایسته‌اش؛ و نیز به: «عطاء

28. Kyriacou

29. Zoo & et.al.,

30. Iancu & et.al.,

31. American Psychiatric Association

کل ذی حق حقه» اعطای حق هر صاحب حقی به او، تعریف و توصیف شده است. عبارت اول را تبیین حقیقت عدل در مقام هستها(جهان بینی) و عبارت دوم را توصیف تحقق عدالت در مقام بایدها و شایدها(احکام و اخلاق) دانسته اند. از این طریق میان عدل در هستها و تکوین با توصیف عدالت در بایدها و تشریح، خواهان وجود رابط و تناسب شده اند(طباطبایی، ۱۴۱۱.ق). از قدیم ایام تاکنون فلاسفه و نظریه پردازان تعاریف متعددی از عدالت ارائه داده اند:

افلاطون معتقد است زمانی عدالت اجتماعی برقرار است که حق هر کسی به درستی داده شود و هر کس به کاری گمارده شود که شایستگی و استعداد آن را دارد. حکومت شایسته‌ی دانان، خردمندان و حکیمان است و عدل آن است که اینان بر جامعه حاکم باشند. در حکومت عادلانه مورد نظر افلاطون که به «حکومت استبدادی حکیمان» مرسوم است؛ قانون نقشی ندارد و طبقه بندی جامعه بالاخص بین آزاد مردان و بردگان از اصول پذیرفته شده به شمار می‌رود. افلاطون بر این اساس معتقد است که بعضی از مردم به حکم طبیعت خود برده اند و باید در همین وضعیت باقی بمانند. اما به نظر ارسطو، عدالت دارای دو معنای خاص و عام است. عدالت به معنای عام شامل تمام فضایل است. فضیلت انسان دو آفت بزرگ دارد، یعنی افراط و تفریط که باید از هر دو پرهیز گردد. ارسطو میانه روی و اعتدال را میزان تشخیص ردایل از فضایل می‌شمرد، هدف عدالت را تامین تساوی به مفهوم ریاضی تلقی می‌کند و معتقد است که باید بین سود و زیان و تکالیف و حقوق اشخاص تناسب و اعتدال رعایت شود(افلاطون، ۱۴۰۱).

ارسطو به ملکه عدالت معتقد است و اظهار می‌دارد که «همه مردم از کلمه عدالت ملکه‌ای را می‌فهمند که افراد را قادر به امور صواب می‌سازد» و عدالت را فضیلتی معرفی می‌کند که به موجب آن باید به هر کس آنچه را که حق او است داد. ارسطو در یک طبقه بندی دیگر عدالت را به عدالت در مفهوم کلی یا عدالت طبیعی، و عدالت قانونی تقسیم می‌کند. مقصود از عدالت کلی یا عدالت طبیعی همان قواعد همگانی و نوعی است که از طبیعت اشیا سرچشمه می‌گیرد و ارتباطی به عقاید اشخاص و قوانین حاکم بر جامعه ندارد؛ اما عدالت قانونی وابسته به اوامر و نواهی قانون است. از نظر ارسطو «تمام اعمالی که قانون آنها را مجاز می‌داند به اعتباری عدالت آمیز است. در واقع اعمالی که به وسیله قانون معتبر شناخته شوند مشروعند و عادلانه». ارسطو معتقد است: «عدالت امری است که انسان عادل فکر می‌کند»(ارسطو، ۱۳۹۳).

برتراند راسل در تعریف عدالت می‌نویسد: «عدالت، هر چیزی است که اکثر مردم آن را عادلانه بدانند» یا به بیان دیگر: «عدالت، نظامی است که آنچه را به تصدیق عموم، زمینه‌هایی برای نارضایتی مردم فراهم می‌کند به حداقل برساند»(کاتوزیان، ۱۳۸۶). راولز، عدالت را عبارت از حذف امتیازات فاقد دلیل و ایجاد تعادل واقعی در میان خواسته‌های متعارض انسانها در ساختار یک نهاد اجتماعی. راولز این مفهوم از عدالت را بر دو اصل مبتنی می‌داند:

الف) هر شخص که در یک نهاد اجتماعی شرکت دارد از حق و حقوقی مساوی با دیگران برخوردار است.
ب) اصل بر برابری است، مگر آنکه نابرابری به نفع همگانی بینجامد.

راولز معتقد بود، همه ارزشهای اجتماعی اساسی باید به شکل برابر توزیع شود و در صورت عدم وجود برابری، نفع همگان رعایت گردد. راولز «نفع همگانی» را در این می‌بیند که وضعیت محرومترین اقشار جامعه، یعنی فقرا بهبود یابد. این مطلب تحت عنوان حداکثر کردن حداقل مورد بحث قرار می‌گیرد. در نظر راولز، تابع رفاه اجتماعی یک تابع وزنی در نظر گرفته می‌شود که در آن، وزن بیشتر مربوط است به افراد با درآمد روی خط فقر و کمتر از آن و هدف جامعه به حداکثر رساندن این تابع رفاه اجتماعی است. با توجه به توضیحات فوق از دیدگاه نظری، نظریه راولز به این نتیجه می‌انجامد که درآمد ملی باید به طور مساوی توزیع شود، مگر آنکه عدم توزیع مساوی درآمد، رفاه بیشتری ایجاد کند. مثلاً دولت می‌تواند به منظور توزیع عادلانه درآمد از فرد ثروتمند تولید کننده، مالیات بگیرد و با پرداخت یارانه، از فرد فقیر شغل و درآمد خود را از دست بدهد و دولت نیز از گرفتن مالیات و امکان پرداخت یارانه محروم گردد، بر اساس نظریه راولز توزیع ناعادلانه مرجح بر توزیع عادلانه خواهد بود(راولز، ۱۳۸۶).

مطهری(۱۳۷۷) در کتاب عدل الهی چهار برداشت از عدل را بیان می‌کند:

۱. موزون بودن: یعنی رعایت تناسب یا توازن میان اجزای یک مجموعه؛ واژه اقتصاد نیز در فرهنگ اسلامی به معنای رعایت حد وسط و اعتدال ذکر شده است و اساس اقتصاد اسلامی بر مبنای رعایت اعتدال است.

۲. تساوی و رفع تبعیض: یعنی رعایت مساوات بین افراد هنگامی که استعدادها و استحقاق‌های مساوی دارند، مانند: عدل قاضی.

۳. رعایت حقوق افراد و دادن پاداش و امتیاز بر اساس میزان مشارکت آنها مانند: عدالت اجتماعی.

۴. رعایت استحقاق‌ها: این معنی از عدل عمدتاً مربوط به عدالت تکوینی و از خصوصیات باری تعالی است.

عدالت در لغت نقیض ناعدالتی، جور و ستم دانسته شده و به معنای حد وسط و میانه افراط و تفریط است به گونه‌ای که در آن هیچ نقصان و زیاده‌ای نباشد. پس ناعدالتی در لغت به معنای عدم مساوات است؛ ناعدالتی یعنی عدم تقسیم به گونه مساوی و برابر است. بی‌عدالتی کیفیتی که در غیاب عدالت و مخالف عدالت حضور پیدا می‌کند و با ظلم مترادف است به نظر فلاسفه ظلم و عدالت دو روی یک سکه هستند که ظلم صرفاً فقدان عدالت است (اریک هینز^{۳۲}، ۲۰۱۲). واژه معادل ناعدالتی در فرانسه و انگلیسی (اینجوستیاس^{۳۳}) و در لاتین (اینجوستی تیا^{۳۴}) است. فرهنگ لغات مریام وبستر ناعدالتی را به عنوان عدم عدالت، نقض حق یا حقوق دیگری، بی‌انصافی و عمل ناعادلانه توصیف کرده است؛ اما آنچه در تعاریف این واژه به مقاصد ما نزدیکتر است مفهوم ناعدالت به معنای نابرابری و ناتساوی، بیدادگری و بی‌انصاف است (وبستر، ۲۰۲۳). بی‌عدالتی به تفاوت‌های ناعادلانه غیر طبیعی و اجتناب‌ناپذیر که حاصل رفتار انسان‌ها است اشاره دارد.

بی‌عدالتی وضعیتی که در آن حقوق یک فرد یا گروهی از مردم نادیده گرفته می‌شود، مورد بی‌احترامی قرار می‌گیرد یا مورد تبعیض قرار می‌گیرد. احساس بی‌عدالتی یک ویژگی جهانی انسان است، اگرچه شرایط دقیقی که ناعادلانه در نظر گرفته می‌شود می‌تواند از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت باشد. در حالی که حتی اعمال طبیعی نیز گاهی می‌تواند حس بی‌عدالتی را برانگیزد، این حس معمولاً در رابطه با اعمال انسانی مانند سوءاستفاده، بی‌توجهی، بدرفتاری، توسط یک سیستم قانونی یا هموعان، احساس می‌شود. احساس بی‌عدالتی می‌تواند یک شرایط انگیزشی ناتوان باشد، که باعث می‌شود افراد نه تنها برای دفاع از خود، بلکه از دیگرانی که تصور می‌کنند با آنها ناعادلانه رفتار می‌شود، اقدام کنند. گاهی از بی‌عدالتی در استانداردهای قانونی یا اجتماعی به عنوان یک سیستم دو لایه یاد می‌شود (مک کوبری و وایت^{۳۵}، ۲۰۱۶).

ناعدالتی سازمانی

افراد معمولاً در شرایط کاری و ضمن ارتباط با دیگران، داده (تلاش و کوشش در محیط شغلی) را با ستانده (حقوق و دستمزد) یا به عبارتی آنچه را از خود مایه می‌گذارند با آنچه دریافت می‌کنند مقایسه می‌کنند. اگر آنها احساس کنند که میزان داده و ستاندهی آنان در مقایسه با دیگران مساوی و یکسان باشد احساس عدالت سازمانی خواهند کرد، اما اگر کارکنان در محیط شغلی خود نسبت میزان کار (داده) و دریافت‌ها (ستانده) مساوی نباشد، فرد احساس اجحاف و ناعدالتی خواهد کرد. در این صورتی که فرد شاغل احساس کند که کمتر از آنچه شایسته است دریافت می‌کند و در صورتی که نابرابری را به ضرر خودش ببیند احساس اجحاف و ناعدالتی می‌کند احساس ناعدالتی پدیده‌ای است که با واژگانی چون اجحاف، ظلم و بی‌عدالتی بیان می‌شود (محمدی، ۱۳۹۱).

مفهوم ناعدالت سازمانی بر درک یک کارمند از نادرست بودن نحوه اداره شرکت و رفتار کارمندان دلالت دارد (گرینبرگ^{۳۶}، ۱۹۹۸).

ناعدالتی سازمانی در محیط کار به عنوان عمل یا تصمیمی که موجب برخورد نامناسب با یک کارمند یا گروهی از کارمندان به دلایلی از جمله سن، جنسیت، جایگاه سازمانی و یا ناتوانی جسمی و بدنی می‌گردد، تعریف شده است (چو و چوی^{۳۷}، ۲۰۱۱). هان و

32. Eric Heinze

33. injustice

34. Injustitia

35. McCoubrey & White

36. Greenberg

37. Chou & Choi

ویلیکینز^{۳۸} (۲۰۱۳) در این خصوص بیان می‌کنند ناعدالتی سازمانی در محیط کار زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند یا گروهی از کارمندان در سازمان نسبت به سایر کارکنان دیگر به دلایلی از جمله جنسیت، سابقه کاری، جایگاه سازمانی یا حقوق و مزایا کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند.

ناعدالت در سازمان‌ها با سه عامل زیر تعریف می‌شود که همگی به نحوه برخورد ناعادلانه سازمان با اقشار مختلف و تبعیض، دلالت دارند:

- ۱- نابرابری: پرداخت حقوق و مزایای نامناسب و ناعادلانه و نیز عدم توجه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان.
- ۲- سوءگیری: سوءگیری در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان.
- ۳- تبعیض: تبعیض بین کارکنان و عدم اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی ندادن حق تجدیدنظرخواهی در تصمیم‌ها.

پیامدهای ناعدالتی سازمانی

ناعدالتی، در واقع پاسخی متفاوت در مقابل رخدادی یکسان به افرادی با شرایط یکسان است. ناعدالتی نمودی آشکار از تبعیض نابرابری است ناعدالتی، اثرات تخریبی بسیاری بر روحیه کاری کارکنان اعم از اداری و آموزشی دارد. در سازمان پراز تبعیض، اثری از جو فرهنگی مثبت، روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان دیده نمی‌شود.

افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را چه از لحاظ فیزیکی و چه از لحاظ ذهنی رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به نمایش رفتارهای ناهنجار مانند انتقامجویی کنند. 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 (باس، ۲۰۰۱). احساس عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جابجایی و ترک خدمت تأثیرگذار خواهد بود. همچنین بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی، میزان تنش و ارزیابی‌ها از سرپرستان تأثیرگذار بوده است (الکساندر و راندرمن، ۱۹۹۷). همچنین بایدل^{۳۹} (۲۰۱۲) معتقد است ناعدالتی سازمانی کار همواره در سازمان‌های مختلف وجود دارد و کارکنان نیز از آن رنج می‌برند. به گفته وی دو نکته در این خصوص مهم است که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد: اول، عوامل ایجاد کننده نابرابری سازمانی و دوم، پیامدهای آن. در مورد عوامل ایجاد کننده، عباس و همکاران^{۴۰} (۱۲۰۱) بیان می‌کنند عواملی همچون سن، جنسیت، میزان تحصیلات، میزان حقوق و پاداشها از جمله مواردی هستند که موجب ایجاد تبعیض در محیط کار می‌شوند. هان و ویلیکینز (۲۰۱۳) نیز معتقد است کارکنان همواره محیط کاری و عوامل مؤثر بر آن را ارزیابی می‌کنند و احساس ناعدالتی محصول این ارزیابیها در خصوص مواردی همچون حقوق، جنسیت، رنگ پوست، پاداشها و جایگاه سازمانی می‌باشد. از سوی دیگر ناعدالتی سازمانی به هر دلیل و هر شکلی که باشد دارای پیامدهایی در محیط کار برای کارکنان، مدیران و سازمان خواهد بود. الن و همکاران^{۴۱} (۲۰۰۱) بیان می‌کنند ادراک ناعدالتی در محیط کار موجب افزایش تنش در کار و کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. همچنین نابرابری سازمانی به عنوان یک عامل ایجاد کننده استرس عمل کرده و موجب تعارض در محیط کار و ابهام در نقش می‌شود. تریانا و همکاران^{۴۲} (۲۰۱۵) معتقدند نابرابری سازمانی ممکن است بر روی پیامدهای رفتاری کارکنان اثرگذار باشد.

38. Hahn & Wilkins

39. Biddle

40. Abbas

41. Ellen.

42. Trian & et.al.,



آثار ناعدالتی بر سازمان

احساس رفتار ناعادلانه و غیر منصفانه کارکنان، می تواند به رابطه آنها با سازمان و همکارانشان در محیط کار تأثیر می گذارد و در سطح کلان، احساس بی عدالتی می تواند به جنبش های اجتماعی، شورش، بی تفاوتی به نظام اجتماعی و تغییرات نهادی منجر شود و در مقابل درک مثبت از عدالت، می تواند به حفظ وضع موجود کمک کند. زمانی که مردم احساس ناعادلانه ای از شرایط داشته باشند بیش از هر زمان دیگر استعداد رفتارهای خشونت آمیز و مغایر با نظم عمومی را دارند بارون و گرینبرگ معتقدند هنگامی افراد احساس کنند که در سازمان با آنها به صورت غیر منصفانه رفتار می شود، رفتارهای پر خاشگری، رفتارهایی که از طریق آن افراد به دیگر همکاران خود صدمه می زنند را نشان می دهند. بنابراین ناعدالتی در سازمان می تواند به عنوان یکی از فاکتورهای اساسی در بروز رفتارهای پر خاشگرایانه باشد (لیندا و کرای ۴۳، ۲۰۱۲). کوهن، کرش و اسپکتر (۲۰۰۱) معتقدند که هنگامی فرد در توزیع پیامدها در سازمان احساس بی عدالتی نماید به طور منفی نسبت به آن پیامد خاص واکنش نشان داده و هنگامی که بی عدالتی در رویه ها باشد که به موجب آن پیامدها تخصیص یافته اند، عکس العمل منفی فرد متوجه کل سازمان خواهد شد. مشاهده رفتارهای ناعادلانه از سوی سرپرست یا سایر افراد صاحب اختیار و قدرت در سازمان باعث می شود تا فرد به طور منفی نسبت به سرپرست و یا مسئول خاص که شاهد رفتار ناعادلانه او بوده است عکس العمل نشان داده و به طریق مختلف نارضایتی خود را از او نشان داده، تعهد کمتر و همچنین نگرش منفی نسبت به وی پیدا کند (دالبرت ۴۴، ۲۰۱۳).

ناعدالتی سازمانی و بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی پاسخی به بی عدالتی سازمانی ادراک شده توسط کارکنان است، اندرسون (۱۹۹۶) معتقد است نگرش بدبینانه کارکنان به سازمان واکنشی است که به کارکنان کمک می کند تا با این ادراک کنار بیایند نسبت به آنها ناعادلانه یا نابرابر رفتار می کند. اندرسون و بتمن (۱۹۹۷)^{۴۵}، در پژوهش خود نتیجه گرفتند که سطح بالایی از بدبینی سازمانی در میان کارکنان با پاداش بالای ناعادلانه مدیران و کاهش پاداش کارکنان همراه است نتایج این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی به عنوان واکنش کارکنان به بی عدالتی ادراک شده است (فیتزجرالد ۴۶، ۲۰۲۲)؛ اما در سال های اخیر مفهوم عدالت سازمانی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. محققان در این زمینه به یک توافق کلی رسیده اند که کارکنان به علت سه بعد ناعدالتی پیامدهای شغلی (مانند حقوق، ترفیعات)، ناعدالتی رویه های و رفتار ناعدالتی در روابط بین فردی مدیریت به عنوان مقدماتی برای بدبینی سازمانی است (تورستون ۴۷، ۲۰۰۰). زمانی که کارکنان احساس ناعدالتی سازمانی کنند واکنش منفی نشان خواهند داد که یکی از این واکنش های منفی، بدبینی سازمانی (کروپانزو و همکاران ۴۸، ۲۰۰۱). زمانی که یک کارمند درک می کند که به اندازه کارمند سازمان خود یا سازمان های دیگری تلاش می کند، اما کارکنان دیگر نتایج مطلوب و بیشتری (مثلاً دستمزد بیشتر، ترفیعات بیشتر)، از وی دریافت می کنند. کارمند احساس ناعدالتی سازمانی و نابرابری روانی می کند، از نظر عاطفی پریشان می شود و برای کاهش پریشانی روانی خود و جبران ناعدالتی تلاش خود را کاهش می دهد (فیتزجرالد، ۲۰۲۲). به عنوان مثال، کارکنانی که نابرابری را در سازمان خود درک می کنند، غیبت بیشتری دارند و احتمال بیشتری دارد که سازمان را ترک کنند (گورتز و همکاران، ۱۹۹۸؛ به نقل از فیتز جerald، ۲۰۲۲).

رفتار مخرب کارکنان و بی عدالتی سازمانی

رفتارهای کاری مخرب، به رفتارهایی اشاره دارد که کارکنان بصورت عمدی و از روی میل به سازمان و افراد در محیط کار چون همکاران، سرپرستان و مشتریان ضربه و آسیب وارد می کند. رفتارهای مخرب و ضد تولید شامل پر خاشگری، رفتار خصمانه و زشت

43. Lind and Kray

44. Dalbert

45. Andersson & Bateman

46. FitzGerald

47. Thurston

48. Cropanzano & et.al.,

نسبت به همکاران، تخریب تجهیزات سازمان، انجام هدفمند کار به صورت نادرست، سرقت و تلاش برای بازسازی از کار دیگران است. درک بی‌عدالتی در سازمانها، با تحریک نیازهای متفاوت افراد، منجر به برانگیختگی کارکنان به بروز رفتارهای منفی می‌شود (اسپکتور و فوکس، ۲۰۱۰).

ناعدالتی سازمانی و مشکلات سلامت روانی

تحقق سلامت روان در میان کارکنان در نتیجه افزایش و تقویت بهره‌وری یک سازمان، با اهتمام و توجه به برقراری مساوات و گسترش آن با اجرای عدالت، امکان پذیر می‌باشد (گرینبرگ ۴۹، ۲۰۱۳). مولینر و همکاران، (۲۰۰۵)، رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت کارمندان مورد بررسی قرار داد و نتایج پژوهش او نشان داد که بین عدالت سازمانی و بی‌رمقی شغلی رابطه وجود دارد و انتظار می‌رود که کارکنان که احساس ناعدالتی می‌کنند دچار بی‌رمقی شغلی می‌شوند، علاوه بر این، آنها اظهار داشتند که مشاهده شده است که ادراک ناعدالتی توزیع و رویه‌ای باعث خستگی عاطفی کارگران می‌شود. در حالی که، ماسلاچ و لایتر (۲۰۰۸)، اظهار داشتند که "فرسودگی شغلی یک بیماری ناخوشایند و ناکارآمد است که هم افراد و هم سازمان‌ها درگیر می‌کند. علاوه بر این؛ محققان نشان داده‌اند که کارمندان پس از درک عدالت و برابری از مافوق خود در محل‌های کار، کمتر دچار فرسودگی شغلی شدند (سولاکوا مرک، ۲۰۱۵).

احساس ناعدالتی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش با سایر ادارات

بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲). به نظر می‌رسد نارضایتی بسیاری از معلمان از شغلشان موجب شده تا برخی از آنها اوقات فراغت خود را در شغل دوم بگذرانند که این امر می‌تواند عواقب و پیامدهای خطرناکی برای دانش‌آموزان و در نهایت جامعه به همراه داشته باشد (برومند و ظروفی، ۱۳۹۳). از یک سو، تقاضاهای آموزشی و شغلی از کیفیت کاری معلمان زیاد شده و چالشها و فشار کاری معلمان را بالا برده و از سوی دیگر، مقارن با این ازدیاد تقاضاها، وضعیت اجتماعی و اقتصادی و شغلی معلمان بالا نرفته و به نوعی منجر به احساس بی‌عدالتی و نابرابری و تبعیض در بین معلمان شده است. متأسفانه در سازمان‌هایی که به نوعی از بودجه دولتی استفاده می‌کنند و خودشان درآمدزایی مثل شرکت‌های دولتی ندارند دریافتی حقوق کارمندان به نسبت سایر سازمان‌ها یا اداره‌جات خیلی پایین و نابرابر است. به طور مثال کارکنان ادارات و سازمان‌های دیگر با مدرک لیسانس و سابقه کمتر از معلمی که نزدیک به ۲۰ سال سابقه و مدرک فوق لیسانس دارد بیشتر دریافتی دارد هر دو به نوعی کارمند هستند، اما دریافتی برخی از کارکنان گاهی چند برابر معلمان است. متأسفانه این نابرابری روز به روز شکاف عمیق‌تری بین نظام آموزش و پرورش با سایر اداره و سازمان‌ها ایجاد می‌کند. در نظریه نابرابری سازمانی، فرآیند مقایسه برحسب نسبت‌های ورودی و خروجی انجام می‌گردد. ورودی‌ها یا داده‌ها، یعنی تلاش کارکنان و آنچه فرد به سازمان می‌دهد، مانند تحصیلات، تجربه، کوشش، تعهد، وفاداری و خروجی یا ستاده‌ها، دریافتی فرد را از سازمان در قبال داده‌های خود به سازمان نشان می‌دهد. مانند حقوق و دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی، پاداش‌های درونی و مانند آن، که نتیجه این مقایسه، ادراک و احساس برابری یا نابرابری است (زارعی متین، ۱۴۰۱).

پژوهش‌های انجام شده

با توجه به بررسی‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور تاکنون پژوهشی در مورد موضوع پژوهش انجام نشده به همین دلیل پیشینه پژوهشی در این زمینه یافت نشده است. به‌ناچار در این بخش پژوهش‌های که مشابه پژوهش حاضر هستند مورد بررسی قرار می‌گیرد. التیامی‌نیا (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی «رابطه عدالت سازمانی با بی‌رمقی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رشد فردی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یاسوج» پرداخت. نتایج آن نشان داد که بین عدالت سازمانی با فرسودگی و بی‌رمقی

شغلی رابطه منفی وجود دارد و بالعکس بین بی‌عدالتی سازمانی و بی‌رمقی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. امینیان (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی «رابطه دل‌بستگی شغلی با فرسودگی و بی‌رمقی شغلی شرکت‌های بیمه معلم و ملت در استان یزد» پرداخت. نتایج آن نشان داد که بین دل‌بستگی شغلی و بی‌رمقی شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه معلم و ملت رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. علیمراد نوری و زرگر بالای جمع (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی «رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی (بی‌رمقی) و ابعاد آن در کلینیک‌های منتخب نظامی در شهر تهران» پرداختند. نتایج آن نشان داد که بین عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد، ولی بین ابعاد آنها رابطه معنادار دیده شد. بین خستگی عاطفی با عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه معنادار و منفی دیده شد همچنین بین احساس ناکارآمدی با عدالت سازمانی و عدالت توزیعی رابطه معنادار و منفی دیده شد. ولی سایر ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد. صیف و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی «مدل علی روابط بین عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزشهای شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز» پرداختند. نتایج آن نشان داد که بین عدالت سازمانی و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. سیاهسرانی کجوری و رستگار (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی «تأثیر بی‌عدالتی ادراک شده بر فرسودگی و بی‌رمقی شغلی کارکنان با اثر میانجی تعهد سازمانی» پرداختند. نتایج آن نشان داد که بی‌عدالتی ادراک شده تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر بی‌رمقی و فرسودگی شغلی کارکنان دارد؛ از سویی دیگر تعهد سازمانی می‌تواند موجب کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان شود.

جان بو چن و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی «رابطه بین محرومیت نسبی و رضایت از زندگی با باور به عدالت و تاب‌آوری در چینی» پرداختند. نتایج آن نشان داد که محرومیت نسبی با رضایت از زندگی همبستگی منفی دارد. اعتقاد به دنیای عادلانه و تاب‌آوری به طور جداگانه رابطه بین محرومیت نسبی و رضایت از زندگی را واسطه می‌کند. علاوه بر این، بین محرومیت نسبی و رضایت از زندگی، اثر واسطه‌ای زنجیره‌ای باور به دنیای عادلانه و تاب‌آوری مشاهده شد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که محرومیت نسبی ممکن است باورهای افراد را در دنیای عادلانه مختل کند. علاوه بر این، اعتقاد کمتر به دنیای عادلانه ممکن است تاب‌آوری را کاهش دهد و در نتیجه رضایت از زندگی را کاهش دهد.

سلمز و یوزلو (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی «رابطه محرومیت نسبی با بیگانگی و بی‌رمقی شغلی کارکنان» پرداختند. نتایج آن نشان داد که بین محرومیت نسبی با بیگانگی شغلی و بی‌رمقی شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود داشت. ژینگ ژوهان (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی «تأثیر ادراک مدارک تحصیلی بالا و محرومیت نسبی بر بی‌رمقی و فرسودگی شغلی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی» پرداختند. نتایج آن نشان می‌داد که ادراک صلاحیت بیش از حد و محرومیت نسبی می‌تواند فرسودگی شغلی را در سه بعد تقویت کند: خستگی عاطفی، احساس موفقیت پایین و بدبینی. را پیش‌بینی کند. روکسان دلاسابلونیر⁵⁰ (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی «تغییرات عمیق سازمانی، پریشانی روانی و علائم فرسودگی شغلی با میانجی‌گری نقش محرومیت نسبی گروهی» پرداخت، نتایج آن نشان داد که احساس محرومیت نسبی جمعی پرستاران منجر به سطوح بالاتری از ناراحتی روانی و علائم فرسودگی و بی‌رمقی شغلی می‌شود.

جامعه آماری

جامعه آماری که به آن جمعیت آماری نیز گفته‌اند به مجموعه افراد یا عناصر (بستگی به موضوع تحقیق دارد) که دارای ویژگی یا ویژگی‌های مشترکی هستند و تحقیق در مورد آن‌ها انجام می‌شود، گفته می‌شود (خاکی، ۱۳۸۷). جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر اهواز می‌باشند که تعداد کل آنها ۴۴۲۸ نفر است.

⁵⁰. Roxane de la Sablonnière

نمونه آماری و روش نمونه گیری

با توجه به نظر متخصصان آمار و روش تحقیق اندازه نمونه مورد نیاز در پژوهش های همبستگی حداقل ۳۰ نفر آزمودنی است، در پژوهش های آزمایشی و علی-مقایسه ای حجم هر گروه حداقل باید ۱۵ نفر باشد (دلور، ۱۴۰۰). بنابراین نمونه مورد پژوهش در این تحقیق شامل ۱۲۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر اهواز می باشد که بصورت نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند.

پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱)

برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد کالکیت (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی می باشد که شامل ۲۰ سؤال بسته پاسخ به صورت بسته پاسخ با طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. این پرسشنامه به اندازه گیری ۴ مولفه می پردازد: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت اطلاعاتی و عدالت بین فردی. در کل ۴ سؤال این پرسشنامه برای اندازه گیری عدالت توزیعی، ۷ سؤال برای عدالت رویه ای، ۴ سؤال عدالت بین فردی و ۵ سؤال برای عدالت اطلاعاتی می باشد.

روش تحلیل آماری داده های پژوهش

روش های آماری در تجزیه و تحلیل ابزارهایی هستند که به کمک آنها می توان اطلاعات به دست آمده از متغیرها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. پس از جمع آوری پرسشنامه، داده ها کدگذاری و وارد نرم افزار SPSS می شود و موارد تجزیه و تحلیل می شوند. در این پژوهش به منظور تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی از جمله میانگین، انحراف معیار، حداقل، حداکثر و جدول فراوانی و جهت آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آماری ضریب همبستگی ساده پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. همچنین برای سنجش تعیین پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید.

یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل به عنوان فرآیندی از روش علمی، یکی از پایه های اساسی هر روش تحقیقی است. به طور کلی، تجزیه و تحلیل عبارت از روشی است که از طریق آن کل فرآیند پژوهشی، از انتخاب یک مسئله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می شود. باید اطلاعات و داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند و پژوهشگر با تحلیل داده های خام به آنها معنا می بخشد. در این فصل پژوهشگر به دنبال یافتن پاسخ به تأییدات و فرضیه های تحقیق است و یافته های این فصل با فرضیه های پژوهش مرتبط باشند و نتایج مرتبط با فرضیه ها باید به صورت کیفی یا کمی تحلیل و ارائه شوند. با توجه به این که هدف پژوهش حاضر، پیش بینی کاهش دلبستگی شغلی و بی رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ می باشد در این فصل با استفاده از روش های آماری مناسب داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. با توجه به این که در این پژوهش جهت آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده می شود ابتدا باید پیش فرض های آن را رعایت نمود. به این منظور از کجی (اسکیونس^{۵۱}) و کشیدگی یا برافراستگی (کورتزیس^{۵۲}) استفاده می شود. ضریب همبستگی بین متغیرهای ملاک (دلبستگی شغلی و بی رمقی شغلی) و متغیرهای پیش بین (محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی) در سطح $p < 0/05$ معنادار است، این نتایج بیانگر این است که کاهش دلبستگی شغلی و بی رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز قابل پیش بینی است. بنابراین فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه کلی پژوهش (H_1) مورد تأیید قرار می گیرد. تحلیل رگرسیون به روش ورود (inter) نشان می دهد همبستگی چندگانه بین متغیر ملاک (دلبستگی شغلی) و متغیرهای پیش بین باقی مانده در رگرسیون (ناعدالتی و محرومیت نسبی)، $MR = 0/279$ و $p < 0/009$ که در سطح $p < 0/05$ معنی دار است، ضریب تعیین $R^2 = 0/08$ و ضریب تعیین تعدیل شده $R^{2adj} = 0/06$ است. یعنی از طریق متغیرهای

51. Skewness

52. Kurtosis

پیش بین ناعدالتی و محرومیت نسبی می توان ۶ درصد واریانس متغیر ملاک دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی شهر اهواز را پیش بینی کرد. بنابراین فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه ۱ پژوهش (H_1) مورد تأیید قرار می گیرد. در عین حال با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴-۸، احتمال به دست آمده مربوط به ضرایب رگرسیون با توجه به معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد، تنها متغیر پیش بین محرومیت نسبی ($\beta = -0/25$ و $T = -2/44$) با ضریب بتا حدود ۰/۲۵ بهترین پیش بینی کننده برای متغیر ملاک دلبستگی شغلی معلمان می باشد و با هر واحد افزایش نمره محرومیت نسبی، به میزان ۰/۲۵ از نمره دلبستگی شغلی معلمان کاسته می شود. اما متغیر پیش بین ناعدالتی سازمانی اثری معناداری در پیش بینی متغیر ملاک دلبستگی شغلی معلمان نداشت و از معادله رگرسیون خارج شده است. تحلیل رگرسیون به روش ورود (inter) نشان می دهد همبستگی چندگانه بین متغیر ملاک (بی رمقی شغلی) و متغیرهای پیش بین باقی مانده در رگرسیون (ناعدالتی و محرومیت نسبی)، $MR = 0/40$ و $p < 0/001$ که در سطح $p < 0/05$ معنی دار است، ضریب تعیین $R^2 = 0/167$ و ضریب تعیین تعدیل شده $R^{2adj} = 0/15$ است. یعنی از طریق متغیرهای پیش بین ناعدالتی و محرومیت نسبی می توان ۱۵ درصد واریانس متغیر ملاک بی رمقی شغلی معلمان ابتدایی شهر اهواز را پیش بینی کرد. بنابراین فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه ۱ پژوهش (H_1) مورد تأیید قرار می گیرد. در عین حال با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴-۹، احتمال به دست آمده مربوط به ضرایب رگرسیون با توجه به معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد، تنها متغیر پیش بین ناعدالتی سازمانی ($\beta = 0/31$ و $T = 3/23$) با ضریب بتا حدود ۰/۳۱ بهترین پیش بینی کننده برای متغیر ملاک بی رمقی شغلی معلمان می باشد و با هر واحد افزایش نمره ناعدالتی سازمانی، به میزان ۰/۳۱ به نمره بی رمقی شغلی معلمان افزوده می شود. اما متغیرهای پیش بین محرومیت نسبی اثری معناداری در پیش بینی متغیر ملاک بی رمقی شغلی معلمان نداشت و از معادله رگرسیون خارج شده است.

بحث و نتیجه گیری

ضریب همبستگی بین متغیرهای ملاک (دلبستگی شغلی و بی رمقی شغلی) و متغیرهای پیش بین (محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی) در سطح $p < 0/05$ معنادار است، این نتایج بیانگر این است که کاهش دلبستگی شغلی و افزایش بی رمقی شغلی از طریق محرومیت نسبی و احساس ناعدالتی سازمانی معلمان ابتدایی شهر اهواز قابل پیش بینی است. بنابر این فرضیه صفر (H_0) رد و فرضیه کلی پژوهش (H_1) مورد تأیید قرار گرفت. نتایج به دست آمده از فرضیه کلی پژوهش با پژوهش های التیامی نیا (۱۴۰۱)، امینیان (۱۳۹۷)، علیمراد نوری و زرگر بالای جمع (۱۳۹۶) صیف و همکاران (۱۳۹۶)، سیاهسرانی کجوری و رستگار (۱۳۹۴)، جان بو چن و همکاران (۲۰۲۲)، سلمز و یوزلو (۲۰۲۲)، ژینگ ژوهان (۲۰۲۲)، روکسان دلاسابلونیر (۲۰۱۹)، پراکاش شرستا (۲۰۱۹) پنگ و ژانگ (۲۰۱۹) مشابه و هماهنگ است. پژوهش های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس بی عدالتی و محرومیت نسبی بر جنبه های متفاوت رفتار سازمانی تأثیر گذار است. تحقیقات فوق نشان داده اند که فرایندهای بی عدالتی و محرومیت نسبی نقش مهمی در عدم دلبستگی به سازمان ایفا می کنند و چگونگی ادراک کارکنان از بی عدالتی و محرومیت نسبی ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت و محرومیت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۶). عدالت اقتضا می کند که میان شغل و شاغل بیشترین تناسب وجود داشته باشد، پایه و اساس سازمان وقایعی است که به وسیله اعضای آن انجام می گیرد، این وظایف باید متناسب با یکدیگر و دارای هماهنگی در جهت رسیدن به اهداف سازمان باشد (ایمانی، ۱۳۸۶). اگر بی عدالتی و محرومیت ناشی از نوسانات شدید اقتصادی و بی هنجاری اقتصادی شکاف طبقاتی را افزایش می دهد و در این حالت اکثریت افراد جامعه قادر به تأمین نیازمندی های خود نباشند و در تله فقر گرفتار می شوند و سعی می کنند با توسل به وسایل مختلف در راستای هدف گذاری های جامعه حرکت نکنند که در نتیجه انواع قانون گریزی ها و قانون



شکلی ها شکل می گیرد به تبع آن در سازمان نیز بر اثر ناعدالتی و احساس محرومیت اقتصادی نسبت به انجام وظایف خود در سازمان بی رغبت می شوند.

پیشنهاد های کاربردی

- با توجه به یافته های پژوهشی به نظر می رسد که پیشنهادات ذیل بتواند در جهت کاربردی ساختن اهداف پژوهش و انجام تحقیقات آتی در این زمینه مؤثر باشد.
- یافته های به دست آمده از پژوهش نشان داد که ناعدالتی سازمانی و محرومیت نسبی معلمان بر کاهش دلبستگی شغلی و بی رمقی شغلی مؤثر بوده اند با توجه به این که دلبستگی شغلی و کاهش بی رمقی شغلی از مهمترین مشوق های فعالیت و دلبستن به شغل و کار هستند، توصیه می شود مدیران سطح کلان با برنامه ریزی صحیح راهکارهای کاربردی پیش گیرند تا هرچه بیشتر از کاهش دلبستگی شغلی و ایجاد بی رمقی شغلی پیشگیری شود.
- با توجه به اینکه تقویت دلبستگی شغلی و کاهش بی رمقی شغلی کارکنان در محل کار پایه و اساس توسعه سازمان ها در بلندمدت می باشد، توصیه می شود، جهت تقویت این متغیر در کارکنان، به مباحث افزایش عدالت سازمانی و کاهش محرومیت نسبی و نیز توانمندی کارکنان به عدالت توزیعی و رویه ای در سازمان ها توجه بیشتری شود.
- در رابطه با احساس محرومیت نسبی و بی رمقی اجتماعی، باید تلاش شود که از طریق توزیع عادلانه امکانات در بین معلمان و همچنین کم کردن فاصله طبقاتی، احساس محرومیت نسبی در آنان کاهش یافته و به تبع آن بی رمقی و کاهش دلبستگی معلمان کاهش پیدا کند.
- مسئولان آموزش و پرورش با ایجاد امکانات رفاهی برای خانواده های معلمان سعی کنند فاصله طبقاتی بین معلمان و دیگر اقشار جامعه و کارکنان دیگر ادارات را کم کرده و تلاش کنند رضایت معلمان را کسب کرده و ناراضی و عدم دلبستگی آنها کاهش دهند.
- به نظر می رسد نتایج حاصل از پژوهش می تواند تا حدودی نگران کننده باشد، لذا پیشنهاد می شود با کالبد شکافی پژوهش های علمی در حوزه دلبستگی شغلی، بی رمقی و تحلیل رفتگی معلمان و سپس راه کارهای مناسب به درمان منطقی پرداخت. به نشر و گسترش ارزش و مقام معلم بپردازند.
- تغییر نگرش مسئولین و جامعه به نظام آموزش و پرورش به عنوان یک نظام پایه، اصولی و بنیادی جهت آموزش و تربیت نیروهای متخصص و تولید کننده و پیشرو توسعه کشور است؛ نه یک نظام آموزشی مصرف گرا و سربار جامعه؛ زیرا سرنوشت علمی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشور به عملکرد معلمان گره خورده است.
- پیشنهاد می شود که مدیران، برنامه ریزان و تصمیم سازان کشور سعی در شناسایی راهکارهایی جهت افزایش عدالت سازمانی باشند تا بتوانند عدم دلبستگی شغلی و بی رمقی شغلی و عوارض آن مانند کاهش روحیه، کاهش احساس کفایت به کار، تمایل به ترک خدمت و غیبت های مکرر به طور گسترده کاهش یابد و به دنبال آن نیز عملکرد کارکنان نیز افزایش یابد. همچنین بهتر است مسئولین قوای سه گانه در نظام پرداخت ها به گونه ای تجدید نظر کنند تا رابطه درست و مناسبی بین مسئولیت ها و عملکرد کارکنان با میزان دریافتی کارکنان برقرار شود. همچنین باید به عادلانه بودن رویه ها در تصمیم گیری برای توزیع درآمدها در سازمان توجه بشود تا به دنبال آن میزان بی رمقی شغلی بین کارکنان نیز کاهش یابد و کیفیت ارائه خدمات آموزشی به دانش آموزان افزایش یابد.



MARCH 10, 2024 | TEHRAN

۲۰ اسفند ۱۴۰۲

محل برگزاری: تهران

اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش

منابع

- احمدی، شهرزاد و نادى، محمدعلی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال یازدهم، شماره ۲۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸.
- ارشدی، علی (۱۳۹۲). بررسی وضعیت فقر مطلق در ایران در سالهای برنامه اول تا چهارم توسعه. فصلنامه سیاستهای راهبردی و کلان، سال یکم، شماره یکم، ۹۳-۴۶.
- اسدی، یعقوب (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین دلبستگی سازمانی و رضایت شغلی دبیران شهرستان کوثر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اجتماعی (A)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال.
- اسدی، اسماعیل و پوراسدالله، حبیب (۱۳۹۴). استراتژی برندسازی کارفرما در سازمانها (رویکردی جهت جذب و نگهداری استعدادها). کنفرانس بین‌المللی جهت‌گیری‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز: سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی.
- اعلامی، فرنوش و حسینی ضرابی، حامد (۱۳۹۸). تحلیل عوامل دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی و میزان وفاداری آنها به دانشگاه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۳۹، شماره پیاپی ۳۹، تیر، ۱۶۵-۱۴۷.
- امینیان، رعنا (۱۳۹۷). بررسی رابطه دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی شرکت‌های بیمه معلم و ملت در استان یزد. اولین همایش مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، ۲۳ اسفند ۱۳۹۷.
- انتظاری، منیرالسادات (۱۳۹۷). نقش آموزش بر مدیریت کیفیت و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و مدل تعالی سازمانی. ایمانی، جواد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- بابایی، محمدمهدی؛ معینی کیا، مهدی؛ زاهد بابان، عادل و قنبری، شهربانو (۱۳۹۷). بررسی اثر میانجیگری عدالت سازمانی در رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس. دو فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، دوره ۴، شماره ۱، شماره پیاپی ۶، خرداد، ۹۹-۱۲۰.