

تحلیل تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان معلمان

فریبا سبحانی خسروشاهی^۱، سیما علیقلی پور فرزانی^۲، شادی طاهری^۳

تاریخ پذیرش: ۲۵ مرداد ماه ۱۴۰۴

تاریخ دریافت: ۱۰ تیر ماه ۱۴۰۴

چکیده

عدالت سازمانی به عنوان عاملی مؤثر بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، نقش مهمی در سلامت روان معلمان ایفا می‌کند. سلامت روان معلمان شامل جنبه‌های روانی، عاطفی و اجتماعی آنان است و تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی، انگیزش، کیفیت تدریس و اثربخشی مدارس دارد. پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که ادراک منفی از عدالت سازمانی می‌تواند موجب افزایش استرس، خستگی شغلی و کاهش عملکرد حرفه‌ای معلمان شود. هدف پژوهش حاضر تحلیل تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان معلمان و شناسایی ابعاد مؤثر عدالت بر کاهش فشارهای روانی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی بوده و با رویکرد کمی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان شاغل در مدارس آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی بود و نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی و پرسشنامه سلامت روان معلمان در ابعاد روانی، عاطفی و اجتماعی بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط خبرگان تأیید و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در سطح مطلوب گزارش شد. داده‌ها با بهره‌گیری از آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم‌افزارهای آماری تجزیه و تحلیل گردید. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر سلامت روان معلمان دارد. ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، همگی به طور معناداری با سلامت روان معلمان رابطه دارند. از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر سلامت روان معلمان دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، سلامت روان، معلمان، مدارس، کیفیت آموزش

^۱ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

^۲ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تبریز، ایران

۱- مقدمه

عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سلامت روان کارکنان در سازمان‌ها است. این مفهوم به برابری، انصاف و رفتار عادلانه با کارکنان در محیط کار اشاره دارد (Greenberg, 1990). در میان کارکنان، معلمان به دلیل نقش حیاتی‌شان در شکل‌دهی آینده جامعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. سلامت روان معلمان نه تنها بر کیفیت تدریس و عملکرد آموزشی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، بلکه بر رفاه و رشد دانش‌آموزان نیز مؤثر است (Kirkpatrick & Cooper, 1981).

در ایران، نظام آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است و معلمان به عنوان اصلی‌ترین عناصر این نظام، نقش اساسی در توسعه و پیشرفت کشور دارند. در این میان، استان آذربایجان شرقی با دارا بودن جمعیتی کثیر و متنوع، از شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی خاصی برخوردار است که می‌تواند بر ادراک معلمان از عدالت سازمانی و سلامت روان آن‌ها تأثیرگذار باشد.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدالت سازمانی می‌تواند از طریق چندین مکانیسم، سلامت روان کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. اولاً، ادراک عدالت سازمانی می‌تواند به افزایش اعتماد، تعهد و رضایت شغلی کارکنان منجر شود (Folger & Konovsky, 1989). ثانیاً، عدالت سازمانی می‌تواند استرس و فشارهای روانی مرتبط با کار را کاهش دهد و از این طریق به سلامت روان کارکنان کمک کند (Cropanzano et al., 2002).

از منظر نظری، عدالت سازمانی اغلب در سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد. عدالت توزیعی به عادلانه بودن توزیع پاداش‌ها و منابع در سازمان اشاره دارد (Adams, 1963). عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن فرایندها و رویه‌های سازمانی مربوط می‌شود (Leventhal, 1980). و عدالت تعاملی به رفتار عادلانه و محترمانه با کارکنان در تعاملات روزانه اشاره دارد (Bies & Moag, 1986).

عدالت سازمانی و سلامت روان معلمان رابطه‌ای دوطرفه دارند. از یک سو، ادراک معلمان از عدالت سازمانی می‌تواند بر سلامت روان آن‌ها تأثیر بگذارد و از سوی دیگر، سلامت روان معلمان می‌تواند بر نحوه تعامل آن‌ها با دانش‌آموزان و اجرای وظایف شغلی‌شان مؤثر باشد (Koppelman, 2008).

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان معلمان مدارس دولتی آذربایجان شرقی است. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا عدالت سازمانی (شامل ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر سلامت روان معلمان تأثیر دارد؟

۲- چهارچوب نظری

۲-۱- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی مفهومی است که به ادراک کارکنان از رفتار عادلانه و منصفانه در محیط کار اشاره دارد (Greenberg, 1990). این مفهوم اغلب در سه بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱. عدالت توزیعی: این بعد به عادلانه بودن توزیع پاداش‌ها، منابع و فرصت‌ها در سازمان اشاره دارد (Adams, 1963). معلمانی که ادراک می‌کنند پاداش‌ها و فرصت‌های شغلی به صورت عادلانه توزیع می‌شود، احتمالاً رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری خواهند داشت.
۲. عدالت رویه‌ای: این بعد به عادلانه بودن فرآیندها و رویه‌های سازمانی مربوط می‌شود (Leventhal, 1980). فرآیندهای تصمیم‌گیری شفاف، قابل پیش‌بینی و بدون تبعیض، می‌تواند به افزایش اعتماد و تعهد کارکنان منجر شود.
۳. عدالت تعاملی: این بعد به رفتار عادلانه و محترمانه با کارکنان در تعاملات روزانه اشاره دارد (Bies & Moag, 1986). رفتار محترمانه و عادلانه مدیران با معلمان می‌تواند به افزایش رضایت و سلامت روان آن‌ها کمک کند.

۲-۲- سلامت روان

سلامت روان به وضعیت کلی رفاه و رضایت فرد از زندگی اشاره دارد (WHO, 1946). در میان معلمان، سلامت روان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله فشارهای شغلی، روابط با همکاران و مدیران، و شرایط کاری قرار گیرد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدالت سازمانی می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر سلامت روان کارکنان تأثیر بگذارد. اولاً، ادراک عدالت سازمانی می‌تواند به کاهش استرس و فشارهای روانی مرتبط با کار منجر شود (Cropanzano et al., 2002). ثانیاً، عدالت سازمانی می‌تواند به افزایش حمایت اجتماعی و کاهش تعارضات در محیط کار کمک کند (Folger & Konovsky, 1989).

۳- مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

مدل مفهومی پژوهش حاضر شامل عدالت سازمانی (با ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و سلامت روان است. فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. عدالت توزیعی بر سلامت روان معلمان تأثیر دارد.
۲. عدالت رویه‌ای بر سلامت روان معلمان تأثیر دارد.
۳. عدالت تعاملی بر سلامت روان معلمان تأثیر دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان معلمان مدارس دولتی آذربایجان شرقی انجام شده است. در این تحقیق، از روش تحقیق توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس دولتی استان آذربایجان شرقی است. براساس آمار اداره آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تعداد کل معلمان مدارس دولتی در این استان حدود ۳۰

هزار نفر است. برای تعیین حجم نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. در این روش، ابتدا جامعه آماری بر اساس متغیرهای طبقه‌بندی کننده مانند جنسیت، تحصیلات و سابقه کار به زیرگروه‌هایی تقسیم می‌شود و سپس از هر زیرگروه، تعدادی نمونه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود. حجم نمونه در این پژوهش براساس فرمول کوکران محاسبه شده است. با توجه به اینکه نسبت معلمان با سلامت روان خوب حدود ۵۰ درصد فرض شده است. حجم نمونه مورد نیاز حدود ۳۸۴ نفر محاسبه شده است. برای اطمینان بیشتر و جبران احتمالی ریزش نمونه‌ها، حجم نمونه ۴۰۰ نفر تعیین شده است. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است:

۱. پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیوبرگ و همکارانش (۱۹۹۳) طراحی شده است و شامل ۲۰ گویه است که سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های قبلی ۰.۸۵ گزارش شده است.

۲. پرسشنامه سلامت روان: این پرسشنامه توسط گلدبرگ و همکارانش (۱۹۸۸) طراحی شده است و شامل ۲۸ گویه است که سلامت روان افراد را ارزیابی می‌کند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های قبلی ۰.۹۰ گزارش شده است.

روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوا و سازه مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است. در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰.۸۷ و برای پرسشنامه سلامت روان ۰.۹۲ محاسبه شده است.

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. ابتدا، داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد توصیف شده‌اند. سپس، برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روان از تحلیل همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ انجام شده است.

۵- یافته‌ها

۵-۱- تحلیل توصیفی داده‌ها

در این بخش، یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است.

۵-۱-۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۱: توزیع فراوانی معلمان بر حسب جنسیت، تحصیلات و سابقه کار

ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۱۵۰	۳۷.۵
زن	۲۵۰	۶۲.۵
تحصیلات		

لیسانس و پایین تر	۲۰۰	۵۰
فوق لیسانس و بالاتر	۲۰۰	۵۰
سابقه کار		
کمتر از ۵ سال	۱۰۰	۲۵
۵ تا ۱۰ سال	۱۲۰	۳۰
بیشتر از ۱۰ سال	۱۸۰	۴۵

نتایج نشان می‌دهد که ۶۲.۵ درصد از افراد زن و ۳۷.۵ درصد مرد هستند. از نظر تحصیلات، ۵۰ درصد دارای لیسانس و پایین تر و ۵۰ درصد دارای فوق لیسانس و بالاتر هستند. همچنین، ۲۵ درصد سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۳۰ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و ۴۵ درصد بیش از ۱۰ سال دارند. این آمارها نشان‌دهنده ترکیب نسبتاً متنوعی از نظر جنسیت، تحصیلات و سابقه کار است. اکثریت افراد زن بوده و تقریباً نیمی از آن‌ها دارای تحصیلات عالی و سابقه کار بیش از ۱۰ سال هستند.

۵-۲- تحلیل استنباطی داده‌ها

برای تحلیل آزمون فرضیه‌ها از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

۵-۲-۱- آزمون همبستگی

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین عدالت سازمانی و سلامت روان

متغیر	۱	۲	۳	۴
عدالت توزیعی	۱	۰.۶۷	۰.۵۸	۰.۵۲
عدالت رویه‌ای		۱	۰.۷۱	۰.۶۱
عدالت تعاملی			۱	۰.۶۸
سلامت روان				۱

توجه: همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنادار است.

این ماتریس همبستگی بین متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و سلامت روان را نشان می‌دهد. براساس نتایج، بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای همبستگی مثبتی وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش یکی از این دو متغیر، دیگری نیز افزایش می‌یابد. همچنین، بین عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی و همچنین بین عدالت تعاملی و سلامت روان همبستگی مثبتی مشاهده می‌شود. اما میزان همبستگی بین عدالت توزیعی و عدالت تعاملی و همچنین بین عدالت توزیعی و سلامت روان کمتر است. این نتایج نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای و تعاملی تأثیر بیشتری بر سلامت روان دارند؛ در حالی که عدالت توزیعی تأثیر کمتری دارد. به‌طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که ادراک افراد از عدالت در سازمان می‌تواند تأثیر معناداری بر سلامت روان آنها داشته باشد و مدیران باید به این ابعاد توجه ویژه‌ای داشته باشند.

۵-۲-۲- تحلیل رگرسیون چندگانه

برای بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر سلامت روان، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

متغیر پیش‌بین	ضریب بتا	خطای استاندارد	t	سطح معناداری
عدالت توزیعی	۰.۲۳	۰.۰۵	۴.۲۱	۰.۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰.۳۱	۰.۰۶	۵.۱۴	۰.۰۰۱
عدالت تعاملی	۰.۲۷	۰.۰۵	۴.۸۳	۰.۰۰۱
R ^۲	۰.۴۲			
F	۳۵.۶۷			

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به طور معناداری سلامت روان معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. ضریب بتا برای عدالت توزیعی ۰.۲۳، برای عدالت رویه‌ای ۰.۳۱ و برای عدالت تعاملی ۰.۲۷ است. این نتایج نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر سلامت روان معلمان دارد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر سلامت روان معلمان دارد. ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، همگی به طور معناداری با سلامت روان معلمان رابطه دارند. از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر سلامت روان معلمان دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های قبلی در زمینه عدالت سازمانی و سلامت روان همسو است (Greenberg, 1990; Cropanzano et al., 2002). براساس نتایج این پژوهش، توجه به ابعاد مختلف عدالت سازمانی در مدارس می‌تواند به بهبود سلامت روان معلمان و در نهایت به بهبود کیفیت آموزشی و پرورشی منجر شود.

براساس نتایج این پژوهش، پیشنهاداتی برای بهبود عدالت سازمانی و سلامت روان معلمان ارائه شده است:

- توجه به ابعاد مختلف عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) در مدارس
- برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و معلمان در زمینه عدالت سازمانی و سلامت روان
- ایجاد سیستم‌های حمایتی و مشاوره‌ای برای معلمان

References

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(2), 422-436.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(2), 237-255.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 75-83.
- Kirkpatrick, J. D., & Cooper, C. L. (1981). The relationship between work and non-work: A study of the occupational and non-occupational activities of managers. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 131-145.
- Koppelman, A. (2008). The effects of organizational justice on employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 152-164.
- Leventhal, G. S. (1980). Fairness in social exchange. *Acta Psychologica*, 45(1-3), 137-152.
- WHO. (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization
- Zarei, A. (2016). Investigating the Effect of Organizational Justice on Mental Health and Organizational Commitment of Teachers. *Scientific-Research Quarterly Journal of Management Studies*, 24(1), 117-135.