



ارتباط عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری

محمود جمالی گله^۱، محمد خاکی^۱، مینا مستحفظیان^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران
jamali.mahmuod@yahoo.com

۲. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با سلامت روان دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۳۰ نفر (۳۳۵ نفر زن، ۲۹۵ نفر مرد) از دبیران تربیت بدنی شاغل در استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ بود، که تعداد ۲۳۴ نفر از آنها بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پژوهش، پرسشنامه های عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳)، تعهد سازمانی (پورتو ۱۹۷۴) و سلامت روانی (گلدبرگ و هیلاری ۱۹۷۹) بود. برای تحلیل داده ها از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد بین عدالت سازمانی با سلامت روانی رابطه معنادار وجود دارد و از بین مولفه های عدالت، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی سلامت روانی بود. از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در ارتباط است که از بین مولفه های تعهد سازمانی، تنها تعهد عاطفی پیش بینی کننده سلامت روانی بود. بطور کلی می توان گفت عدالت و عدم تبعیض در سازمان های آموزشی و همچنین تقویت نیروی متعهد نوید بخش سلامت روانی مناسب در بین کارکنان سازمان خواهد شد.

کلید واژه: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، سلامت روانی، دبیران تربیت بدنی.





مقدمه

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیر قابل پیش بینی سازمان ها است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر عدم توازن روز افزون ارگان ها و عدم توانایی این سازمان ها در پیش بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی هاست. سازمان ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت های احتمالی ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند (جمالی گله و همکاران ۱۳۹۲) با پیشرفت ورزش و نفوذ تربیت بدنی به عنوان یک نیاز روزمره در بین احاد جامعه از جمله سالمندان و دانش آموزان در سالیان اخیر، موجبات پیدایش سازمان های ورزشی شده است که مدیران این سازمان های ورزشی باید چالش های موجود در تبیین سیاست های مناسب برای هدایت سازمان ورزشی را درک کنند. مهم ترین چالش در تدوین سیاست توجه به تعهد و اخلاقیات در اجرای سیاست های سازمان ورزشی است (مرادی، جباری و جمالی گله، ۱۳۹۲)

مسائل و مشکلات در سازمان ها آنچنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. (مرادی چالشتی، ۱۳۸۷). سلامت روانی شرط لازم برای ادامه حیات هر فردی است و در مشاغل یاورانه ای مثل خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و تربیتی به دلیل اهمیت سلامت صاحبان این مشاغل، برای کمک به افراد بسیار حائز توجه است (پورسردار، امان الهی فرد، بهامین و چرخاب، ۱۳۸۹). نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه ای است، که سرنوشت جامعه را در نسل های مختلف معین می کند. شاید بتوان اینطور بیان کرد که شغل معلمی، مهم ترین شغلی است که شالوده سایر مشاغل موجود در جامعه و همچنین تمام پیشرفت های علمی، و فرهنگی و هنری جوامع انسانی را پی ریزی می نماید و معلمین ورزش یکی از اثر گذارترین نیروهای موجود در مدارس هستند که به دلیل ماهیت اجتماعی ورزش، دانش آموزان علاقه و دلبستگی خاصی به معلمین ورزش دارند (جمالی گله و همکاران، ۱۳۹۲). بدون وجود معلمان دلسوز زحمتکش، که با داشتن مشکلات اقتصادی فراوان همواره با پشتکار و جدیت در خور تحسین، به



کار تعلیم و تربیت نسل آینده ساز کشور مشغول هستند، این مهم میسر نخواهد گردید. در برخی موارد نامالیقات سازمانی و تبعیض معلمین را مورد دچار دگرگونی در روند کاری میکنند (شاقلی، ۱۳۸۷). یکی از موانع بروز این حالت ها پرورش روح عدالت در یک سازمان است که اخیراً با نام عدالت سازمانی در ارگانها مورد مطالعه قرار می گیرد. تربیت بدنی ورزش به عنوان یکی از مظاهر رقابتی همیشه در زمینه عدالت و رعایت مساوات به چالش کشیده شده است، پیدایش سازمان های ورزشی نیز یکی از دلایل برقراری این عدالت است. عدالت سازمانی اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت، که بطور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود عدالت سازمانی بر فرآیند ها و پروسه هایی تمرکز دارد که کارکنان مشخص می کنند که آیا در شغلشان با آنها منصفانه رفتار می شود عدالت سازمانی یکی از دلایل مهم برای افزایش شایستگی است و اثربخشی عملکرد فردی است (مرادی چالشتری، ۱۳۸۷).

از دیدگاه منجر سلامت روان عبارتست از سازش فرد با جهان اطرافش با حداکثر امکان، به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و موثر وی به طور کامل شود (کالج سلطنتی روان پزشکی، ۲۰۱۰). بی شک مدیران سازمانها می دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است، مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روان کارکنان حاصل نمی شود (میرشفیعی، ۱۳۷۸). ابعاد سلامت روان شامل ناسازگاری جسمی، اضطراب و بی خوابی، سوء عملکرد اجتماعی و افسردگی شدید می باشد.

تحقق سلامت روان در میان کارکنان با توجه به برقراری مساوات و گسترش عدالت در سازمان امکان پذیر می باشد (گرینبرگ، ۲۰۰۳). عدالت سازمانی ادارات فردی نسبت به عدالت در محیط کار است و تأثیر بسزایی بر انگیزش و عملکرد فرد دارد (مرادی چالشتری و همکاران، ۱۳۸۸). نیوهوف و مورماندر تعریف عدالت سازمانی، آن را شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی می دانند. عدالت توزیعی نتیجه گراست که با توجه به





بی عدالتی در بازده کار حاصل می شود (کروپانزانو و گرینبرگ، ۱۹۹۷). عدالت رویه ای علاوه بر نتیجه به رویه کار نیز تاکید دارد (لیند و تایلر،

۱۹۸۸). عدالت تعاملی ادراک عدالت از تعاملات فردی است زمانی که نتایج و رویه کار اجرا شود (گرینبرگ، ۱۹۸۷). در کل، عدالت سازمانی منجر به

منافع اقتصادی، عزت نفس و زندگی اخلاق مدار در بین نیروی انسانی هر سازمانی می شود (کروپانزانو، برن، بوبوکال و روپ، ۲۰۰۱).

تعهد سازمانی عامل دیگری است که بر سلامت روان تأثیر می گذارد. عدم تعهد کارکنان منجر به اختلالات در سلامت روانی می شود (گرین ها،

۱۹۷۵). تعهد سازمانی درصد همانند سازی شخص با سازمانی خاص و یا دل بستگی به آن سازمان است که حداقل به وسیله سه عامل اعتقاد و پذیرش

اهداف و ارزش های سازمان، تلاش برای موفقیت سازمان و تمایل به حفظ عضویت و باقی ماندن در سازمان مشخص می شود (رابینز، ۱۹۹۱). تعهد

نیروی انسانی آثار بالقوه ای بر عملکرد سازمان دارد و می تواند پیشگویی کننده ی مهمی برای اثربخشی سازمان باشد؛ لذا نادیده گرفتن آن برای سازمان

زیانبار است و هزینه های زیادی را به دنبال خواهد داشت (شاقلی، ۱۳۷۸). هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود مگر اینکه اعضاء و کارکنانش نسبت به

آن نوعی تعهد داشته باشند (بنکھوف، ۱۹۹۷).

کرمی (۱۳۸۹) معتقد است که عدالت سازمانی در بهبود بهداشت روانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، افزایش همکاری گروهی، خلاقیت، کاهش میزان

پرخاشگری در بین کارکنان موثر است. یافته های سالاری (۱۳۸۸) نیز نشان داد بین تعهد سازمانی و اختلالات روانی رابطه معکوس وجود دارد. بدان

معنی که هرچه میزان تعهد سازمانی افراد بالاتر باشد، اختلالات روانی کمتری وجود خواهد داشت و افراد از سطح سلامت روانی بهتری برخوردار

خواهند بود.

Cropanzano & Greenberg

Lind & Tyler

Cropanzano, Byrne, Bobocel & Rupp

Greenhave

Robbins

Benkhoff



آدرس دبیرخانه همایش: مبارکه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی تلفن: ۰۳۱-۵۲۴۰۸۵۸۷
conf.mau.ac.ir/smppc2019





مصطفوی راد، تابع بردبار و زاهدی (۱۳۹۰) دریافتند بین ابعاد عدالت سازمانی و سلامت روان رابطه وجود دارد. کیویماکی^۳ و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند اگر در برخورد با نیروی انسانی سازمان، عدالت وجود نداشته باشد، بر سلامت روانی کارکنان تأثیر مستقیم می گذارد. تحقیق کالتیالاهینو و فریجد^۴ (۲۰۰۷) نیز مبین این بود که تعهد سازمانی با بیماریهای روان شناختی رابطه دارد.

گسترش سلامت روان در قشر جوان وظیفه هر انسانی است (وزارت بهداشت، ۲۰۰۹).^۵ مدرسه فرصت خوبی است تا سلامت روان افراد بهبود یابد (پاتل فلیشر، هتريک و مک گوری، ۲۰۰۷).^۶ در همین راستا، حرفه ی معلمی فراتر از تدریس محض، معنا پیدا کرده است (کیدگر، گونل، بیدل، کمپل و دونوان، ۲۰۰۹).^۷ معلمان مدرسه اغلب بدون آن که خود متوجه باشند مدل های رفتاری و نگرشی در سلامت روان هستند که دانش آموزان از آنها الگوبرداری می کنند (مک وری، گوسلا، توثید و فراری، ۲۰۰۵).^۸ هنگامی که دانش آموز به دنبال کمک است احتمالاً از معلم خود مشاوره می گیرد (استیفمان^۹ و همکاران، ۲۰۰۱). معمولاً، معلم تنها فرد آگاهی است که دانش آموز در دوران تحصیل با او در ارتباط هستند (سیف ال دین، ۲۰۰۶). بنابراین، شناسایی سلامت روان معلم به منظور ارائه مهارت های مختلف وی در مدرسه حائز اهمیت است. در این بین، درس تربیت بدنی رسالتی فراتر از آموزش یک درس دارد. معلم تربیت بدنی باید قادر باشد دانش آموزان را از لحاظ جسمی و روحی برای زندگی اجتماعی پرورش دهد. بنابراین، سلامت روان معلم تربیت بدنی می تواند به هدف او در تربیت دانش آموزان در بعد جسمی و روحی کمک کند. با توجه به اهمیت موضوع، تحقیق حاضر به بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و سلامت روان دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری می پردازد.

Kivimaki

Kaltiala- Heino&Frijd

Department of health

Patel, Flisher, Hetrick, & McGorry

Kidger, Gunnell, Biddle, Campbell, & Donovan

McVery, Gusella, Tweed, & Ferrari

Stiffman

Seif el-Din





روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود که جامعه آماری آن شامل ۶۳۰ نفر (۳۳۵ نفر زن، ۲۹۵ نفر مرد) از دبیران تربیت بدنی شاغل در استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ بود. تعداد ۲۵۰ نفر از آنها با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برآورد و به عنوان نمونه انتخاب شدند. با استفاده از نمونه گیری تصادفی اقدام به جمع آوری نمونه ها گردید و در پایان تعداد ۲۳۴ پرسشنامه کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار اندازه گیری متغیر های تحقیق عبارتند از ۱- پرسشنامه عدالت سازمانی: توسط نیهوف و مورمن ۱۹۹۳ ساخته شده و توسط شکر کن و نعیمی ۱۳۸۱ ترجمه و بارها در کشور مورد استفاده قرار گرفت. نمره گذاری پرسشنامه عدالت سازمانی به صورت طیف (هفت مقیاسی) لیکرت است که داری سه خرده مقیاس عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه ای (۶ گویه) و عدالت تعاملی (۸ گویه) می باشد. پایایی این پرسش نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ به صورت کلی $r = 0/89$ ، عدالت توزیعی $r = 0/81$ ، عدالت رویه ای $r = 0/76$ و عدالت تعاملی $r = 0/82$ به دست آمد. ۲- پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش میزان تعهد سازمانی از مقیاس تعهد سازمان (پورتر، ۱۹۷۴) که به وسیله مرتضوی در سال ۱۳۷۲ به فارسی ترجمه شده است، استفاده شد. پرسشنامه مشتمل بر ۱۵ سوال با مقیاس ۵ درجه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می باشد. برای برآورد پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از انجام دادن محاسبات ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی $r = 0/88$ محاسبه شده است. پایایی هر یک از ابعاد سه گانه تعهد دارای ضریب ثبات کرونباخ زیر می باشد: الف) تعهد عاطفی $r = 0/89$ ، ب) تعهد مستمر $r = 0/78$ و ج) تعهد هنجاری $r = 0/80$ -۳ پرسشنامه سلامت روان: برای اندازه گیری سلامت روان از فرم ۲۸ سوالی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) گلدبرگ و هیلاری (۱۹۷۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای چهار زیر مقیاس است که شامل نشانه های بدنی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی می باشد. برای نمره گذاری از مقیاس چهار درجه ای لیکرت استفاده شد. هر چقدر نمره اکتسابی بالا باشد نشان دهنده سلامت عمومی پایین تر است. با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه سلامت روان $r = 0/83$ محاسبه شده است. پایایی هر یک از ابعاد چهار گانه سلامت روان دارای ضریب ثبات کرونباخ زیر می



باشد: الف) نشانه های بدنی ($r = 0/87$ ، ب) اضطراب ($r = 0/81$ ، ج) اختلال در کارکرد اجتماعی ($r = 0/84$ و د) افسردگی ($r = 0/80$). برای تجزیه و تحلیل

داده ها از آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیری) مناسب استفاده شد. برای تعیین روایی صوری و محتوی از نظرات

متخصصین و روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده گردید. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای عدالت سازمانی ($KMO = 0/826$ ،

$KB = 2/532$ ، $P = 0/0001$)، تعهد سازمانی ($P = 0/0001$ ، $KB = 2/532$ ، $KMO = 0/901$)، سلامت روانی ($P = 0/0001$ ، $KB = 2/532$ ، $KMO = 0/826$)،

و تحلیل عاملی تأییدی برای عدالت سازمانی ($P = 0/0001$ ، $AGFI = 0/954$)، تعهد سازمانی ($P = 0/0001$ ، $AGFI = 0/954$) و سلامت روانی ($P = 0/954$)

($P = 0/0001$ ، $AGFI = 0/954$) به دست آمد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه بندی نمرات خام از آمار توصیفی و آمار استنباطی (تحلیل عاملی

اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی، همبستگی چندگانه، رگرسیون چندمتغیری) با استفاده از نرم افزار «SPSS» نسخه ۲۰ و LISREL نسخه ۸/۵۷

استفاده شد.

یافته های پژوهش:

اطلاعات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه به شرح جدول شماره ۱ است:

جدول ۱: آمار توصیفی ویژگی های فردی دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری

جنسیت	تعداد	درصد	مدرک تحصیلی	تعداد	درصد	میانگین سن	میانگین سابقه خدمت
زن	۱۱۵	۴۹/۱۶	کاردانی	۳۰	۲۶/۰۹	۴۰/۲۱	۲۵/۶۵
			کارشناسی	۶۸	۵۸/۱۲	۲۷/۳۴	۱۴/۱۲
			ارشد و بالاتر	۱۷	۱۴/۵۳	۳۲/۴۵	۱۴/۴۵
مرد	۱۱۹	۵۰/۸۴	کاردانی	۴۲	۳۵/۲۹	۴۳/۳۸	۲۷/۰۴
			کارشناسی	۴۵	۳۷/۸۱	۳۰/۹۱	۱۲/۱۳
			ارشد و بالاتر	۳۲	۲۶/۹۰	۳۱/۴۶	۱۰/۰۸





همچنین برای بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و سلامت روانیدبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته های آماری در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین مولفه های عدالت سازمانی با سلامت روانیدبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری

عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی	
-۰/۱۸	-۰/۶۹	-۰/۲۱	سلامت روانی
۰/۰۰۸	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	سطح معناداری

همانگونه که در جدول شماره (۲) مشاهده می شود بین عدالت توزیعی (۰/۱۸)، عدالت رویه ای (۰/۶۹) و عدالت تعاملی (۰/۲۱) با سلامت روان رابطه معنی داری در سطح ($p > 0/001$) وجود دارد.

جدول ۳. پیش بینی سلامت روان با عدالت سازمانیدبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری

متغیر های پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲۱/۵۴	-	۵/۳۸	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	-۰/۱۶	-۰/۰۹	-۱/۳۱	۰/۵۳
عدالت رویه ای	-۱/۳۹	-۰/۴۶	-۴/۲۷	۰/۰۰۱
عدالت تعاملی	-۰/۱۸	-۰/۱۱	-۰/۴۰	۰/۱۲

در بررسی رگرسیون، مقدار $F(235,3) = 39/82$ در سطح $0/001$ معنا دار گردید. در ادامه، همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود سطح معناداری تنها مقدار بتای مولفه عدالت رویه ای کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۰۱) می باشد و مولفه های عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش بینی سلامت روانی نمی باشد.

در ادامه برای بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و سلامت روانیدبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته های آماری در جدول ۳ آمده است.





جدول ۴. همبستگی بین مولفه ای تعهد سازمانی با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری

تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
-۰/۳۰	-۰/۱۵	-۰/۱۰
۰/۰۰۱	۰/۰۰۹	۰/۰۳

همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود بین تعهد عاطفی (۰/۳۰)، تعهد مستمر (۰/۱۵) و تعهد هنجاری (۰/۱۰) با سلامت روان رابطه معنی داری در سطح (p>۰/۰۵) وجود دارد.

جدول ۵. پیش بینی سلامت روان با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری

متغیر های پیش بین	B	بتا	تی	سطح معنا داری
مقدار ثابت	۱۸/۹۳	-	۴/۳۴	۰/۰۰۱
تعهد عاطفی	-۰/۲۷	-۰/۱۹	-۲/۴۱	۰/۰۱
تعهد مستمر	-۰/۱۳	-۰/۱۰	-۱/۱۸	۰/۲۳
تعهد هنجاری	-۰/۰۸	-۰/۰۳	-۰/۱۰	۰/۹۱

در بررسی رگرسیون، مقدار $F(۲۳۵,۳)=۱۳/۱۲$ در سطح $۰/۰۰۱$ معنا دار گردید. در ادامه، همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می شود سطح معناداری تنها مقدار بتای مولفه تعهد عاطفی کمتر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۱) می باشد و مولفه های عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش بینی سلامت روانی نمی باشد.

بحث و نتیجه گیری:

بر اساس یافته های پژوهش، بین عدالت سازمانی با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری رابطه معنادار بدست آمد و از بین مولفه های عدالت، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی سلامت روانی دبیران تربیت بدنی بود. این یافته ها با تحقیقات الواینو، کیویماکیو و اهترآ ۲۱





۲۰۰۲؛ کرمی، ۱۳۸۹؛ کیویماکی و همکاران، ۲۰۰۴؛ کیویماکی، واھترا، الواینو، ویرتانن و سیئگریست، ۲۰۰۷؛ مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۹۰، جمالیه گله و همکاران، ۱۳۹۲ و یعقوبی و همکاران ۲۰۱۲ همخوان بود. از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی با سلامت سازمانی دبیران تربیت بدنی در ارتباط است از بین مولفه های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی پیش بینی کننده سلامت روانی دبیران تربیت بدنی است. این یافته ها نیز با یافته های سالاری، ۱۳۸۸؛ کالتیلاھینو و فریجد، ۲۰۰۷ همخوان است. دبیران معتقدند آموزش قبل از خدمت، آنها را برای وظیفه توسعه سلامت روانی آماده نمی سازد (کولر و بارتل، ۲۰۰۶). همچنین بزرگترین مانع مدیریت سلامت روان در مدارس را عدم آموزش مناسب در بخش سلامت روانی معلمان می دانند (والتر، گوزه و لیم، ۲۰۰۶). آموزش درست و مداوم نه تنها باعث گسترش دانش سلامت روان در بین دبیران خواهد شد بلکه به افزایش آگاهی و کمک به دانش آموز نیز منجر می شود (روتھی، دسپینا، لیوی و بست، ۲۰۰۶). فرصت کم ناشی از آموزش قبل از خدمت را می توان با تدابیری همچون برگزاری کارگاه های آموزشی مرتفع کرد.

در پایان باید گفت امروزه چنانچه سازمان ها بخواهند در زمره سازمان هایی باشند که پیوسته به کسب موفقیت نایل آمده و در رقابت با سایرین همیشه پیشتاز باشند ناچارند به نیروی کار سازمان توجه داشته و عواملی را که باعث می شود نیروی کار به سازمان وفادار باشد و برای نیل به اهداف آن تلاش کند تقویت کنند. پویایی نظام آموزشی در گرو پدید آمدن فضای سازمانی مناسب و مطلوب، اعتماد و مسئولیت پذیری و تقویت عدالت در سازمان است. در این راستا، مهمترین بخش سازمان یعنی سرمایه انسانی متعهد و سالم پرورش پیدا می کند که با وفاداری و وابستگی به سازمان و حفظ ارزشهای آن تحقق اهداف را سامان می دهد (کوهستانی و شجاعی فر، ۱۳۸۰). عدالت در سازمان های بزرگی چون آموزش و پرورش، بازوانی قوی برای مدیریت است که بسیاری از مشکلات درون سازمانی را سامان بخشد. در نظام آموزش و پرورش به منظور اداره کردن یک مدرسه اثربخش نیاز به مدیرانی است

Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Virtanen, & Siegrist

Koller, & Bertel

Walter, Gouze, & Lim,

Rothi, Despina, Leavey, & Best





که با همکاری کارکنان خود، تعهد سازمانی و وفاداری آنان و همچنین سلامت روان آنها را افزایش دهند و به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیر کمک کنند. پس شایسته است برای افزایش عدالت سازمانی و بهبود وضعیت تعهد سازمانی و سلامت روان کارکنان از کلیه عوامل کیفی و کمی استفاده نمایید تا رضایتمندی کارکنان در سازمان فراهم شود و از طرفی دیگر باعث تلاش بیشتر آنها در جهت پیشرفت سازمان می‌گردد. بنابراین آنچه مسلم است عدالت سازمانی در سازمان‌های بزرگی چون ارگان‌های آموزشی که عمدتاً دارای نیروی انسانی عظیم هستند باعث دلگرمی و اطمینان از رعایت عدل و مساوات خواهد گردید و به بالا رفتن تعهد سازمانی از سوی کارمندان سازمان می‌افزاید، طول عمر و دوام سازمان را سبب می‌شود همچنین رعایت این دو متغیر نهایتاً به بالا رفتن سلامت روانی دبیران تربیت بدنی سازمان خواهد انجامید، سازمان را هر چه بیشتر پویا و با نشاط نگه خواهد داشت و از بروز سندرم‌هایی چون تحلیل رفتگی شغلی و استرس شغلی که ناشی از شرایط کاری نامساعد هستند، نیز جلوگیری خواهد کرد. با توجه به رابطه بین تعهد و عدالت سازمانی با سلامت روان می‌توان در محیط مدرسه نیز اقدامات اصلاحی برای توسعه سلامت روان انجام داد.

با تکیه بر نتایج تحقیقات پیشین و یافته‌های جدید این پژوهش به محققین پیشنهاد می‌شود برای شناخت هر چه بیشتر سلامت روانی مسئولین و مروجین تربیت بدنی و تندرستی ارگان‌هایی مثل آموزش و پرورش که وظیفه بالا بردن سلامت روانی در بین دانش‌آموزان را دارند، با مطالعه متغیرهای مربوط به سلامت روانی به شناسایی موانع و ارائه راهکارهای مناسب برای رفع مشکلات روانی دبیران تربیت بدنی اهتمام ورزند تا قشر جوان و سالمی را با تلاش این عزیزان شاهد باشیم.

منابع

- پور سردار، فیض الله؛ امان الهی فرد، عباس؛ بهامین، قباد؛ چرخاب، نرگس. (۱۳۹۰). "مقایسه سلامت روان، کیفیت زندگی صمیمیت و نگرش‌های مذهبی در متأهلین با گذشت و بدون گذشت و شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی شهر آبدانان". مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره نوزدهم، شماره سوم.





- جمالی گله، محمود؛ مردادی، محمدرضا؛ محمدی، سردار؛ مرداری چالشتی، جواد؛ نوروزیان قهفرخی، سهیلا. (۱۳۹۲). "ارتباط عدالت سازمانی با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری" مقالات برگزیده دومین همایش دانشجویی دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- سالاری، محمد. (۱۳۸۸). "تاثیر اجرای سیستم های پیشنهادی روی تعهد سازمانی بین کارکنان مرکز مراقبت های ویژه". مجله پرستاری، شماره ۱، ص: ۱۳-۷.
- شاقلی، ریحانه (۱۳۷۸). "مدیریت مشارکتی و رابطی آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های دخترانه دولتی، عادی نواحی ۲ و ۴ مشهد". پایان نامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- کرمی، زهرا. (۱۳۸۹). "سلامت روانی بین کارکنان"، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال بیست و دوم، اسفندماه ۸۹، شماره ۲۰۶، ص: ۳۳-۲۴، تهران.
- کوهستانی، حسینعلی و شجاعی فر، حبیب الله. (۱۳۸۰). "رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد". اقتصاد(دانش و توسعه)، ۱۳، ۱۱-۲۶.
- مرادی، محمدرضا؛ جباری، ناهیده؛ جمالی گله، محمود (۱۳۹۲) "رابطه عدالت سازمانی با انحراف اخلاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری" نشریه مطالعات فرهنگی در ورزش، تابستان ۱۳۹۲، ش ۱، صص ۲، ۸۶-۷۵.
- مرادی چالشتی، محمدرضا. (۱۳۸۷). "مدل سازی و تحلیل رابطه بین رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران" رساله دکتری مدیریت ورزشی. دانشگاه تهران.
- مرادی چالشتی، محمدرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، سید نصرالله؛ کاظم نژاد، انوشیروان؛ جعفری، اکرم؛ مرادی چالشتی، جواد. (۱۳۸۸) "رابطه سبک های رهبری تحول آفرین تبادلی با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران" نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۲، صص: ۷۳-۹۶.
- مصطفوی راد، فرشته؛ تابع بردبار، فریبا؛ زاهدی، صدیقه (۱۳۹۰). "پیش بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری". فصلنامه تازه های روانشناختی صنعتی سازمانی، (۲۶)، ۸۷-۷۵.



- Aghaei, N., Moshir, K. and Shahrbanian, S. (2012). *Relationship between organizational justice and job burnout in employees of Sport and Youth Head Office of Tehran. Advances in Applied Science Research, 2012, 3 (4):2438-2445*
- Benkhoff, B. (1997). "Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance". *Human Relations, 50(6), 701-726.*
- Crawford, S. & Caltabiano, N. J. (2009). "The School Professionals' Role in Identification of Youth at Risk of Suicide". *Australian Journal of Teacher Education, 34, 2, 28-39.*
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). *Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology: 317-372. New York: Wiley.*
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). "Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice". *Journal of Vocational Behavior, 58: 164-209.*
- Department of Health. (2009). *Cross Government Strategy, Mental Health Division. New Horizons: A shared Vision for Mental Health. London: DoH*
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). "Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health". *American Journal of Public Health, 92, 105-108.*
- Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories". *Academy of Management Review, 12: 9-22.*
- Greenberg, J. (2003) "Managing workplace stress by promoting organizational justice". *Organizational Behavior, 24, 561-583.*
- Greenhave, J. H. (1975). "Mental health performance". *Newjersy. Journal of applied psychology, 59, 722-726.*
- Jorm, A. (2000). "Mental Health literacy: Public knowledge and beliefs about mental disorders". *British Journal of Psychiatry, 177, 396-401.*
- Kaltiala- Heino, R. & Frijd, S. (2007). "Severe mental disorder as a basic commitment criterion for minors". *International journal of law and psychiatry, 30 (1): 81-94.*
- Kidger, J., Gunnell, D., Biddle, L., Campbell, R., & Donovan, J. (2009). "Part and parcel of teaching? Secondary school staff's views on supporting student emotional health and wellbeing". *British Educational Research Journal, 1, 1-17.*





- Kivimäki, M., Ferrie, J.E., Head, J., Shipley, M.J., Vahtera, J., & Marmot, M.G. (2004). "Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58, 931-937.
- Koller, J., & Bertel, J. (2006). "Responding to Today's Mental Health Needs of Children, Families and Schools: Revisiting the Preservice Training and Preparation of School-Based Personnel". *Education & Treatment of Children*, 29, 2, 197-217.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Loades, M. E., & Mastroyannopoulou, K. (2010). "Teachers recognition of children's mental health problems". *Child and Adolescent Mental Health*, 15, 3, 150-156.
- McVey, G., Gusella, J., Tweed, S., & Ferrari, M. (2009). "A controlled evaluation of web-based training for teachers and public health practitioners on the prevention of eating disorders". *The Journal of Treatment & Prevention*, 17, 1, 1-26.
- O'Dea, J. & Abraham, S. (2001). "Knowledge, beliefs, attitudes, and behaviors related to weight control, eating disorders, and body image in Australian trainee home economics and physical education teachers". *Journal of Nutrition Education*, 33, 6, 332-340.
- Patel, V., Flisher, A. J., Hetrick, S. & McGorry, M. (2007). "Mental health of young people: a global public-health challenge". *Lancet*, 369: 1302-13.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational behavior (5th edition)*. Prentice Hall International, Inc.
- Rothi, D., Despina, M., Leavey, G., & Best, R. (2008). "On the front-line: Teachers as active observers of pupils' mental health". *Teaching and Teacher Education*, 24, 5, 1217-1231.
- Royal College of Psychiatrists. (2010). *No Health without Mental Health: A cross-government mental health outcomes strategy for people of all ages*. Accessed online December 2010 http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/documents/digitalasset/dh_124058.pdf.
- Seif el Din, A. (2006). *School Influences on Child and Adolescent Mental Health. Working with children and adolescents: An evidence-based approach to risk and resilience*.





- Stiffman, A. R., Striley, C., Horvath, V. E., Hadley-Ives, E., Polgar, M., Elze, D., et al. (2001). "Organizational context and provider perception as determinants of mental health service use". Journal of Behavioral Health Services & Research, 28, 2, 188-204.
- Yaghoubi, E., AhmadzadehMashinchi, S., Ebrahimi A., Abdollahi H., and Ebrahimi H., (2012)., " An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction", African Journal of Business Management Vol. 6(3), pp. 995-1002.
- Walter, H. J. Gouze, K., &Lim, K. G. (2006). "Teacher's beliefs about mental health needs in inner city elementary schools". Journal of American Academic Child and Adolescent Psychiatry 45, 61-68.
- World Health Organization.(2008). *What is mental health?* Http:// www. Who into/ topic/ mental health.

