

Research Paper

Investigating Teachers' Perceptions of Organizational Justice: The Role of Organizational, Economic, and Personality Factors

Reza Safari Shali^{*1} , Shahla Mossama Mola Ghasem² , Zahra Khadem Hoseini³ , Mojtaba Eslami⁴ 

¹ Associate Professor, Department of Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran, reza_safaryshali@khu.ac.ir

² Master's in Social Research, Department of Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran, fmf_1430@yahoo.com

³ Master's in Social Research, Department of Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran, zahrahademhoseini@khu.ac.ir

⁴ Ph.D student of sociology of social issues in Iran, Department of Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran, mojtabaeslami135@gmail.com

[10.22080/ssi.2025.29371.2289](https://doi.org/10.22080/ssi.2025.29371.2289)**Received:**

May 30, 2025

Accepted:

August 3, 2025

Available online:

March 5, 2026

Keywords:

Perception of Organizational Justice, Organizational Factors, Economic Factors, Personality Traits, Job Satisfaction

Abstract

Objectives: Social justice, as one of the most important concepts in the humanities, possesses depth and multifaceted dimensions. The present study aims to examine teachers' perceptions of organizational justice and the role of organizational, economic, and personality factors in shaping it. The conceptual definition of organizational justice perception is adopted as teachers' subjective evaluation of fairness in resource distribution, procedures, and workplace interactions. This concept is theoretically analyzed using justice theories (Rawls, 1971) and the perspectives of Iranian scholars (Motahari, 2018; Safari Shali, 2013, 2023). To develop the selected theoretical framework, a mixed approach integrating different perspectives was adopted. **Methods:** This research follows a positivist paradigm and a deductive strategy, employing a quantitative survey method for implementation. Data were collected using a questionnaire. The statistical population consisted of middle school teachers in Shahriar County, with a sample size of 303 determined using Cochran's formula. Data were analyzed using SPSS software through descriptive and inferential tests. **Findings:** The results indicated that teachers' evaluations of organizational conditions (correlation coefficient: 0.250), economic conditions (0.240), and social conditions (0.091) have a direct and significant relationship with the perception of organizational justice (the dependent variable). Path analysis revealed that the variables "organizational factors" (effect coefficient: 0.186) and "economic condition evaluation" (0.159) have direct effects on the perception of organizational justice. Moreover, through the mediating variable "economic condition evaluation," the variables "social factors" (effect coefficient: 0.309) and "organizational factors" (0.354) have an increasing effect, while the variable "individual factors" (effect coefficient: -0.110) has a decreasing effect on the main dependent variable (perception of justice). **Conclusion:** The findings highlight the necessity of improving organizational conditions (such as support, cohesive management, and reinforcing organizational culture) and economic conditions (such as fair salaries and job security) to enhance teachers' perception of organizational justice. The study recommends educational and cultural policymaking aimed at increasing teachers' job satisfaction and organizational commitment.

*Corresponding Author: Reza Safari Shali

Address: Department of Sociology, Faculty of Literature and Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Email: reza_safaryshali@khu.ac.ir



This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

2538-3612 © The Author(s)

Published by University of Mazandaran



Extended Abstract

1. Introduction

Organizational justice, defined as employees' subjective perception of fairness in the distribution of resources, procedures, and interpersonal interactions in the workplace, is a central concept in organizational behavior and educational management. For teachers, whose professional efficacy and well-being are closely tied to their work environment, perceived justice directly influences job satisfaction, organizational commitment, teaching performance, and psychological outcomes such as burnout and turnover intention. While extensive research exists on the dimensions of organizational justice—distributive, procedural, and interactional—few studies have comprehensively examined its antecedents in the teaching profession, particularly within non-Western contexts. This study addresses this gap by investigating the extent of organizational justice perception among Iranian middle school teachers and analyzing the predictive roles of organizational, economic, and personality factors. The research is grounded in an integrated theoretical framework combining Greenberg's organizational justice model, Rawls's theory of justice as fairness, Motahari's Islamic perspective on rights and justice, and Safari Shali's discourse on sustainable social justice. This multifaceted approach allows for a culturally and contextually nuanced analysis of justice perceptions in an educational setting.

2. Methods

This study adopted a positivist paradigm and a deductive strategy, employing a cross-sectional quantitative survey design. The research population

comprised all first-grade secondary school teachers in Shahriar County, Iran (N=1450). Using Cochran's formula, a representative sample of 303 teachers was selected through multi-stage cluster sampling, stratified by grade level (7th, 8th, 9th) and gender, resulting in a sample with 60% female and 40% male participants. Data collection was conducted using a structured, self-administered questionnaire with sections measuring the key constructs. Organizational factors were assessed using 11 items adapted from Rodríguez et al. (2008) and Colquitt et al. (2001). Economic condition evaluation was measured via 6 researcher-developed items focusing on income adequacy, job security, and purchasing power. Personality factors (neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, conscientiousness) were evaluated using 21 items from the Costa & McCrae (1985) personality inventory. Social condition evaluation was measured with 15 items adapted and localized from Rasinski's (1987) social justice scale. The dependent variable, perception of organizational justice, was assessed using a 10-item researcher-developed scale focusing on fairness in resource distribution, transparency, and interpersonal treatment. All scales used a 5-point Likert format. Content validity was confirmed by a panel of experts, and reliability was established through Cronbach's alpha coefficients, which ranged from 0.719 to 0.889, indicating good internal consistency. Data analysis was performed using SPSS version 27 and included descriptive statistics, one-sample t-test, independent samples t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, multiple linear regression, and path analysis.

3. Results

Descriptive statistics indicated that the teachers' overall perception of organizational justice ($M=3.51$, $SD=0.30$) was significantly above the theoretical midpoint of 3 ($t=30.030$, $p<0.001$). However, their perception of economic justice was markedly low ($M=2.20$, $SD=0.57$), significantly below the midpoint ($t=-24.168$, $p<0.001$). Demographic analyses revealed no statistically significant differences in justice perception based on gender, age, educational level, or work experience ($p>0.05$), although minor mean score variations were observed. Correlation analysis demonstrated significant positive relationships between organizational justice perception and evaluations of organizational conditions ($r=0.250$, $p<0.001$), economic conditions ($r=0.240$, $p<0.05$), and social conditions ($r=0.091$, $p<0.05$). No significant correlation was found with personality factors at the bivariate level. Multiple regression analysis ($R=0.461$, $R^2=0.212$, $F=16.750$, $p<0.001$) identified two direct predictors of organizational justice perception: evaluation of organizational conditions ($\beta=0.186$, $p=0.002$) and evaluation of economic conditions ($\beta=0.159$, $p=0.011$). Personality and social factors did not show direct effects in the regression model. Subsequent path analysis, treating economic condition evaluation as a mediating variable, revealed a more complex model. Organizational factors had both a direct positive effect ($\beta=0.186$) and a stronger positive indirect effect ($\beta=0.354$ via economic evaluation) on justice perception. Social factors exerted a positive indirect effect ($\beta=0.309$) through economic evaluation. Crucially, personality factors (with neuroticism as a key component) displayed a negative

indirect effect ($\beta=-0.110$) mediated by economic evaluation, suggesting that individuals with higher neuroticism may perceive their economic conditions more negatively, thereby diminishing their overall sense of organizational justice.

4. Conclusion

This study underscores that teachers' perception of organizational justice is primarily shaped by their evaluations of the organizational environment and economic conditions. The strong direct effect of organizational factors highlights the critical importance of fair procedures, supportive and cohesive management, transparent decision-making, and a respectful organizational culture. The significant role of economic conditions points to the material foundation of justice perceptions; inadequate pay and job insecurity can severely undermine teachers' sense of fairness, regardless of other organizational improvements. The path analysis further elucidates the mechanisms at play: a positive organizational climate improves both justice perceptions directly and the appraisal of one's economic situation indirectly. Conversely, certain personality traits, like neuroticism, can negatively color the evaluation of economic and organizational realities, creating a filtered perception of injustice. The findings suggest that interventions to enhance justice perceptions must be multi-pronged. At the policy level, educational authorities must prioritize equitable compensation, job security, and the modernization of school facilities. At the organizational level, school leaders should foster participatory decision-making, transparent communication, and a culture of dignity and support. Additionally, awareness of the role of personality can inform supportive managerial practices,

such as providing clearer communication and stability for staff who may be more sensitive to perceived inequities. Ultimately, strengthening teachers' perception of organizational justice is not merely an ethical imperative but a strategic investment in educational quality, teacher retention, and student success.

Funding

There is no funding support.

Authors' contribution

Dr. Reza Safari Shali: Corresponding author; conceived the study, developed the theoretical framework, supervised the entire research process, and provided critical revisions to the manuscript. Ms. Shahla Mossama Mola Ghasem: Conducted the fieldwork as part of her Master's thesis, collected data, and performed initial data analysis. Ms. Zahra Khadem Hoseini: Contributed to article

extraction, literature synthesis, data interpretation, and manuscript drafting. Mr. Mojtaba Eslami: Assisted in data analysis, manuscript rewriting, formatting, and editorial supervision. All authors reviewed and approved the final manuscript.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors extend their sincere gratitude to all the teachers in Shahriar County who generously participated in this study by completing the questionnaires. We also thank the educational administrators who facilitated access to the schools. Special appreciation is extended to our colleagues at Kharazmi University for their insightful feedback during the development of this research.

علمی پژوهشی

بررسی ادراک عدالت سازمانی معلمان: نقش عوامل سازمانی، اقتصادی و شخصیتی

رضا صفری شالی^{۱*} ID، شهلا مسمی ملاقاسم^۲ ID، زهرا خادم حسینی^۳ ID، مجتبی اسلامی^۴ ID

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، reza_safaryshali@khu.ac.ir
^۲ کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، fmf_1430@yahoo.com
^۳ کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، zahrahademhoseini@khu.ac.ir
^۴ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسایل اجتماعی ایران، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران، mojtabaaslami135@gmail.com

 [10.22080/ssi.2025.29371.2289](https://doi.org/10.22080/ssi.2025.29371.2289)

چکیده

اهداف: عدالت اجتماعی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین واژگان علوم انسانی دارای عمق و لایه متفاوت است. هدف حاضر بررسی ادراک عدالت سازمانی معلمان و نقش هریک از عوامل سازمانی، اقتصادی و شخصیتی در شکل‌گیری آن می‌پردازد. تعریف مفهومی ادراک عدالت سازمانی به‌عنوان برداشت ذهنی معلمان از انصاف در توزیع منابع، رویه‌ها و تعاملات کاری، اتخاذ شده و با استفاده از نظریه‌های عدالت مانند نظریه رالز و گرینبرگ و دیدگاه‌های متفکران ایرانی مانند مطهری و صفری شالی تحلیل نظری شده است. برای تدوین چارچوب نظری انتخابی، رویکرد ترکیبی با تلفیق دیدگاه‌های مختلف اتخاذ شد. **روش مطالعه:** پژوهش در قالب پارادایم اثباتی و استراتژی قیاسی و به لحاظ اجرا به‌صورت روش کمی (پیمایش) است که از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مقطع متوسطه اول در شهرستان شهریار با حجم نمونه ۳۰۳ نفر با استفاده از فرمول کوکران است. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس و آزمون‌های توصیفی و استنباطی انجام گرفت. **یافته‌ها:** نشان داد که بین ارزیابی معلمان از شرایط سازمانی (ضریب همبستگی ۰/۲۵۰)، شرایط اقتصادی (ضریب همبستگی ۰/۲۴۰) و شرایط اجتماعی (ضریب همبستگی ۰/۰۹۱) با ادراک از عدالت سازمانی (متغیر وابسته) رابطه مستقیم و معنادار برقرار است. تحلیل مسیر حاکی از تأثیر مستقیم متغیرهای «عوامل سازمانی» (ضریب تأثیر ۰/۱۸۶) و «ارزیابی شرایط اقتصادی» (با ضریب تأثیر ۰/۱۵۹) به ترتیب بر ادراک عدالت سازمانی تأثیر مستقیم دارند. همچنین با واسطه متغیر میانجی «ارزیابی از شرایط اقتصادی»، دو متغیر «عوامل اجتماعی» (با ضریب تأثیر ۰/۳۰۹) و «عوامل سازمانی» (با ضریب تأثیر ۰/۳۵۴) اثر افزایش‌دهنده و متغیر «عوامل فردی» (با ضریب تأثیر ۰/۱۱۰-) اثر کاهش‌دهنده بر متغیر وابسته اصلی (ادراک از عدالت) دارند. **نتیجه‌گیری:** نتایج یافته‌ها بر ضرورت بهبود شرایط سازمانی (مانند حمایت، مدیریت منسجم و تقویت فرهنگ سازمانی) و شرایط اقتصادی (مانند حقوق پرداختی و امنیت شغلی) برای تقویت ادراک عدالت سازمانی تأکید دارند. توصیه پژوهش بر سیاست‌گذاری آموزشی و فرهنگی برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان می‌باشد.

تاریخ دریافت:

۹ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۱۲ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ انتشار:

۱۴ اسفند ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها:

ادراک عدالت سازمانی؛ رضایت

شغلی؛ عوامل اقتصادی؛ عوامل

سازمانی؛ ویژگی‌های شخصیتی

* نویسنده مسئول: رضا صفری شالی

آدرس: گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی،

دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.



این مقاله با دسترسی آزاد تحت مجوز بین‌المللی کربینو کامنز از نوع نسبت‌دادن-غیرتجاری-بدون انشقاق ۴/۰ است.

ناشر: دانشگاه مازندران (نویسنده‌گان) © ۲۵۳۸-۳۶۱۲

۱ مقدمه و بیان مسأله

عدالت سازمانی، به‌عنوان ادراک کارکنان از انصاف در توزیع منابع، رویه‌ها و تعاملات در محیط کار، یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت رفتار سازمانی است (Greenberg, 1990:124). این مفهوم در نظام آموزشی، به‌ویژه برای معلمان، به دلیل تأثیر آن بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد آموزشی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Pantić, 2015:25). برخلاف عدالت اجتماعی که بر تخصیص منصفانه منابع در سطح جامعه تمرکز دارد (Rawls, 1971:257)، ادراک عدالت سازمانی به برداشت ذهنی افراد از انصاف در محیط کاری خاص خود اشاره دارد. انصاف^۱ بر توزیع منابع براساس شایستگی‌ها تأکید دارد، درحالی‌که برابری^۲ به تخصیص یکسان منابع بدون توجه به تفاوت‌ها اشاره می‌کند (عظیمی و میرزایی، ۱۴۰۰:۱۱).

معلمان جایگاه برجسته‌ای در نظام آموزش و پرورش هر کشور ایفا می‌کنند و از این رو ایجاد شرایط کاری مطلوب که باعث بهبود رفاه و شرایط امنیت روانی آن‌ها شده و از شدت عوارض منفی چون فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و غیره بکاهد، حائز اهمیت زیادی است. ازجمله مفاهیم کلیدی در مدیریت رفتار سازمانی، عدالت ادراک شده است. عدالت ادراک شده دارای جنبه‌های مختلفی است که از میان آن‌ها می‌توان به عدالت اجتماعی اشاره کرد. عدالت اجتماعی یکی از مفاهیم بنیادین و حیاتی در جامعه‌شناسی و آموزش است که تأثیر عمیقی بر ساختار و عملکرد سیستم‌های آموزشی دارد. عدالت اجتماعی به معنای تضمین حقوق برابر و فرصت‌های برابر برای تمام افراد در جامعه است، بدون تبعیض نسبت به جنسیت، نژاد، اعتقاد مذهبی، وضعیت اقتصادی یا دیگر عوامل مشابه (بهرروز، ۱۴۰۲:۱۱). اگرچه تاکنون تحقیقات مفصلی در رابطه با عدالت سازمانی و ابعاد شناخته‌شده آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و

تعاملی) صورت گرفته است، آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته، احساس عدالت اجتماعی در کارکنان و اثرات منتج از آن است. این مسأله به‌خصوص در رابطه با معلمان که با ترکیبی از سطح بالایی از مسؤولیت در قبال دانش‌آموزان و فشار کاری روبه‌رو هستند اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (Gorski & Dalton, 2020:358).

عدالت اجتماعی یکی از دلالت‌های مفهوم عدالت است که منظور از آن تخصیص «منصفانه» منابع در یک جامعه است. به این معنا قانون باید به سطح قابل قبولی از عدالت واقعی و رسمی دست یابد و باید توزیع منصفانه منابع و برابر فرصت‌ها را تضمین کند (Atteberry-Ash, 2023:253). در حالی‌که عدالت اجتماعی به‌عنوان عاملی در بهبود عملکرد معلمان و کاهش فشارهای محیط کاری مورد توجه قرار گرفته است، نکته‌ای که حائز اهمیت بیشتری بوده - و در این پژوهش نیز کانون توجه قرار گرفته - عواملی است که زمینه را برای تحقق آن فراهم می‌کند. ترکیبی از عوامل مختلف می‌تواند در ادراک از عدالت سازمانی تأثیرگذار باشند. بخشی از احساس عدالت به ویژگی‌های فردی معلمان باز می‌گردد. با توجه به مدل‌هایی که در رابطه با تیپ‌های شخصیتی معرفی شده است برخی از افراد روحیه سازگارپذیرتری داشته و در مقابل اتفاقات نامطلوب نیز تاب‌آوری بیشتری نشان می‌دهند. در مقابل برخی از افراد، روحیه حساس‌تری داشته و با درک کوچک‌ترین نابرابری خود را قربانی بی‌عدالتی می‌پندارند. همچنین عوامل جمعیت‌شناختی مانند سن یا جنسیت نیز می‌تواند در تاب‌آوری یا آسیب‌پذیری افراد تأثیرگذار باشد. از این رو عوامل دموگرافیک و شخصیتی نخستین عواملی هستند که بر ادراک از عدالت سازمانی توسط معلمان نقش ایفا می‌کنند (Rausch et al., 2023: 111)؛ (خوش‌فر و جندقی میرمحل، ۱۳۹۷: ۱۰). عدالت یکی از مفاهیم بساختی در علوم اجتماعی می‌باشد که در هر جامعه، با توجه به شرایط فرهنگی، تاریخی و ارزشی

² equality

¹ equity

توجهی که یکی از مسائل اصلی این پژوهش است، بسنده کردن به همین گزاره و عدم توجه به مقوله‌هایی است که باعث افزایش رضایت شغلی و به تبع آن بهبود عملکرد معلمان می‌شود. ادراک از عدالت سازمانی در معلمان -مانند کارکنان سایر سازمان‌ها- می‌تواند بستر لازم برای افزایش دلبستگی و تعهد شغلی را در این قشر به وجود آورد و از بروز مسائلی چون دزدگی و فرسودگی شغلی جلوگیری کند. مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که در بین کارمندان آموزش و پرورش شهرستان شهریار احساسی مقایسه‌ای (مقایسه اجتماعی و سازمانی) نسبت به کارمندان سایر ارگان‌ها و سازمان‌های دیگر از لحاظ حقوق، مزایا، خدمات وجود داشته و از این رو محقق بر آن است تا به بررسی میزان ادراک از عدالت سازمانی و عوامل دموگرافیک، سازمانی، شخصیتی و اقتصادی مؤثر بر آن در بین معلمان شهرستان بپردازد. از سوی دیگر علی‌رغم حجم وسیعی از ادبیات راجع به عدالت سازمانی، مقوله عدالت اجتماعی و پیشایندهای آنچه در ادبیات داخلی و چه در ادبیات خارجی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. این در حالی است که ادراک از عدالت سازمانی، خود بستری برای بروز پیامدهای مثبت دیگری می‌شود. با این توضیحات پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخی برای این سؤال است که میزان ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان شهرستان شهریار در چه سطحی است و عوامل دموگرافیک، سازمانی، شخصیتی و اقتصادی چه تأثیری بر آن دارند؟

۲ پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهش‌های داخلی، بهروز (۱۴۰۲) مطالعه‌ای با عنوان تحقق عدالت اجتماعی در مدارس: چالش‌ها و تأثیر آن بر بهره‌وری آموزشی انجام دادند. در این مقاله، به مطالعه چالش‌ها و مسائل مرتبط با تحقق عدالت اجتماعی در مدارس پرداخته و تأثیرات این عدالت (یا عدم آن) بر بهره‌وری آموزشی مورد بررسی قرار می‌گیرد. این تحقیق به معرفی راهکارها و استراتژی‌هایی نیز می‌پردازد که می‌توانند به تحقق

حاکم بر آن تعریف می‌شود و دلالت‌های خاص خود را می‌یابد. از آنجاکه عدالت در تمامی نظام‌های سیاسی با مکاتب فکری و ارزشی مختلف به گونه‌ای مورد توجه بوده است، در ایران نیز عدالت و عدالت-طلبی به مثابه یک آرمان مهم، جزء لاینفک گفتمان انقلاب اسلامی می‌باشد. تحقق نسبی عدالت اجتماعی به مفهوم احقاق حقوق افراد، سامان‌دهی منطقی میزان بهره‌مندی و دسترسی افراد از امکانات جامعه و جلوگیری از هرگونه نادیده گرفتن و زیر پا گذاردن حقوق فردی و اجتماعی اعضای جامعه، تضمین‌کننده حیاتی آرام و آرمانی برای نوع بشر است. به هر میزان که جامعه‌ای از عدالت بی‌بهره باشد، منفعت‌طلبی و فزون‌خواهی عده‌ای قلیل به قیمت استضعاف عده‌ای کثیر، آن جامعه را با مشکلات و مسائلی چون فاصله طبقاتی مواجه می‌کند (اختری و ذولفقاری، ۱۳۹۶: ۵؛ زارع و دادخواه جویباری، ۱۳۹۳: ۷).

از سوی دیگر بخش بزرگی از ادراک از عدالت سازمانی، به رویکرد منصفانه مدیران ارشد سازمان (در اینجا، مدیران مدارس یا مدیران آموزش و پرورش) مربوط می‌شود؛ مقوله‌ای که از آن با عنوان عدالت سازمانی یاد می‌شود. ارزش نیروی انسانی زمانی محقق می‌شود که سازمانی با توجه به نیازهای واقعی خود، نیروی انسانی متخصص و متعهد را جذب کرده و به نحو مناسبی آن‌ها را حفظ کند و ارتقا دهد و بین منافع سازمان و منافع کارکنان خود شکاف ایجاد نکند. شواهد قوی نشان می‌دهد که عدالت سازمانی به رفتارهای مثبتی مانند رضایت، کاهش غیبت، سطوح بالای تعهد سازمانی و سطوح بالای رفتار شهروندی سازمانی منجر می‌شود (Hadi et al., 2020: 4720). درنهایت باید عنوان کرد با توجه به شرایط اقتصادی جامعه، سیستم جبران خدمت عادلانه و پرداخت حقوق منصفانه (جنبه اقتصادی) نیز در شکل‌گیری ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان تأثیرگذار است (حسنی، ۱۴۰۰: ۱۱۳). معلمان جایگاه رفیعی در نظام آموزش و پرورش کشور ایفا می‌کنند. نکته قابل

خدمات شهری، ۳۵ درصد تغییرات متغیر ادراک عدالت اجتماعی را تبیین می‌کند.

در مطالعات خارجی نیز اوسیپوف و همکاران^۳ (2023) پژوهشی تحت عنوان تأثیر کیفیت درآمد بر ادراک عدالت اجتماعی انجام دادند. در این پژوهش بیان شده است که عدالت اجتماعی راهی برای کاهش نابرابری و یکی از نقاط عطف کلیدی توسعه پایدار توسط سازمان ملل است. نتایج این مطالعه نشان داد که شرایط اقتصادی و کیفیت درآمد یک پارامتر مؤثر و تبیین‌کننده ادراک عدالت اجتماعی می‌باشد و افزایش درآمد و بهبود شرایط اقتصادی ضمن تقویت ادراک عدالت اجتماعی به تقویت شادی و نشاط نیز در بین مردم کمک می‌کند. کانلی و دمیرتاش^۴ (2022) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ادراک عدالت اجتماعی و از خود بیگانگی پرداختند. نمونه این پژوهش شامل ۴۹۳ دانش‌آموز دبیرستانی بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین ادراک دانش‌آموزان از بیگانگی مدرسه و عدالت اجتماعی براساس سطح اجتماعی-اقتصادی مدرسه و جنس و سطح پایه دانش‌آموز متفاوت است و بین بیگانگی از مدرسه و ادراک عدالت اجتماعی همبستگی منفی و معناداری وجود داشت. همچنین مشخص شد که ادراک عدالت اجتماعی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای بیگانگی از مدرسه است و حدود ۲۳ درصد از کل واریانس بیگانگی از مدرسه را توضیح می‌دهد. براساس یافته‌های مطالعه، این نتیجه حاصل شد که عوامل سازمانی و نمایش رفتار رهبری عدالت اجتماعی توسط مدیران مدارس باعث کاهش سطح بیگانگی از مدرسه در بین دانش‌آموزان می‌شود و انتظار می‌رود سطح بیگانگی از مدرسه دانش‌آموزانی که در مدارس که مدیران آن‌ها رفتار رهبری عدالت اجتماعی از خود نشان می‌دهند، کم‌تر باشد. پانتیچ^۵ (2015) پژوهشی با عنوان «الگوی برای مطالعه عدالت

عدالت اجتماعی در مدارس کمک کنند و در نهایت بهبود کیفیت و کارایی فرآیند آموزش و یادگیری را ترویج دهند. این مقاله به‌عنوان یک منبع اطلاعاتی مفید برای تصمیم‌گیران در حوزه آموزش و همچنین افراد علاقه‌مند به موضوع عدالت اجتماعی در آموزش، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد و به تحقق یک جامعه عادلانه و آموزشی تأثیرگذار کمک نماید. افخمی و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر نوآوری مدیران مدارس انجام دادند. نمونه آماری شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه استان یزد بود که در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ دارای سمت مدیریت بوده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بوده است. داده‌های گردآوری شده با نرم‌افزارهای اسپاس اس^۱ و لیزرل^۲ تحلیل شد. نتایج نشان داد عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی اثر معنادار و مثبت دارد. همچنین، عدالت سازمانی بر نوآوری مدیران اثر مثبت و معنادار دارد. از طرف دیگر، اعتماد سازمانی بر نوآوری نیز اثر مستقیم و معنادار داشته است. گروسی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «ادراک عدالت اجتماعی بر حسب میزان دسترسی شهروندان به خدمات شهری» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش ساکنین بالای ۱۸ سال شهر کرمان بود که ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه آماری براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که تحصیلات با عدالت اجتماعی رابطه معکوس و معناداری دارد. ولی بین جنس و سن با ابعاد عدالت اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد و از بین خدمات شهری، دسترسی به خدمات رفاهی و تفریحی با عدالت توزیعی بیشترین رابطه را دارد و این متغیر همچنین در بین خدمات شهری بیشترین رابطه را با عدالت توزیعی دارد. در مجموع نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد میزان دسترسی به

⁴ Canli & Demirtaş

⁵ Pantić

¹ SPSS

² Lisrel

³ Osipov et al

معلمان را شکل می‌دهند: بررسی تعامل ویژگی‌های شخصیتی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، خودکارآمدی و رضایت شغلی» در هند، دریافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده با ضریب همبستگی ۰/۳۸ بر عملکرد شغلی معلمان اثر دارد و ویژگی‌های شخصیتی (مانند عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی) این رابطه را از طریق خودکارآمدی و رضایت شغلی میانجی‌گری می‌کنند. این مطالعه نقش ویژگی‌های شخصیتی را برجسته کرده است. هوانگ^۵ و همکاران (2023) در پژوهش «یک مطالعه پیش‌بینی یک‌ساله درباره عدالت سازمانی و نگرش‌های کاری: یک مدل گسترش‌یافته از نیازها و منابع شغلی» در تایوان و چین دریافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده با ضریب تأثیر ۰,۳۵ رفتار نوآورانه معلمان را از طریق خودکارآمدی تقویت می‌کند. لی^۶ و همکاران (2024) نیز در چین دریافتند که عدالت رویه‌ای و تعاملی به‌ترتیب با ضرایب تأثیر ۰/۳۰ و ۰/۲۷ بر تعهد سازمانی معلمان اثر دارند و این رابطه از طریق کاهش استرس شغلی تقویت می‌شود.

همانگونه که در بخش بیان مسأله اشاره شد، بخش بزرگی از ادبیات به مقوله عدالت در مدارس از یک دیدگاه کلی پرداخته‌اند و تعداد مطالعاتی که اختصاصاً به بحث عدالت اجتماعی پرداخته باشد، چندان زیاد نیست. از جمله معدود مطالعاتی که به بحث عدالت اجتماعی پرداخته‌اند، می‌توان به تحقیق بهروز (۱۴۰۲) و پانتیچ (2015) اشاره کرد. هرچند چه در این مطالعات و چه در سایر تحقیقات نیز، الزاماً معلمان مورد بحث نبوده و کلیت مدرسه اعم از مدیران، دانش‌آموزان و معلمان مورد توجه قرار گرفته‌اند. از سوی دیگر مقوله‌ای که بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، عدالت آموزشی است؛ عدالت آموزشی اگرچه ارتباط نزدیکی با ادراک عدالت اجتماعی در معلمان دارد، اما این دو مفهوم «یکسان» نیستند. به‌عبارت دیگر می‌توان عدالت آموزشی را یکی از مظاهر تجلی عدالت اجتماعی در

اجتماعی» انجام داد. جامعه آماری این پژوهش را معلمان در اسکاتلند تشکیل داده بودند. نتایج این مطالعه نشان داد که دامنه استقلال معلمان، متغیرهای فردی و زمینه‌ای و شرایط سازمانی از جمله عوامل تعیین‌کننده برای ادراک عدالت اجتماعی در جامعه معلمان است. دیویسون و همکاران^۱ (2019) پژوهشی تحت عنوان «روشن‌کردن چهره عدالت: بررسی فراتحلیلی رهبری و عدالت» انجام دادند. این پژوهش با رویکرد فراتحلیل انجام شده است و پس از مرور سیستماتیک به‌عنوان مقدمه فراتحلیل به این نتیجه رسیده است که رفتارهای سازمانی به خصوص رفتارهای مدیریت سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در ادراک عدالت دارد. نتایج این مطالعه نشان داد که رفتارهای رهبری یک سازمان، تبیین‌کننده ادراک عدالت می‌باشد. اینمن و همکاران^۲ (2015) در پژوهشی به بررسی عوامل مرتبط با عدالت اجتماعی پرداختند. این پژوهش در بین ۲۷۴ نفر از فارغ‌التحصیلان رشته‌های روان‌شناسی و مشاوره در چند دانشگاه در سطح دنیا از طریق یک پیمایش آن‌لاین انجام شد که نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل سازمانی نظیر حمایت‌های اجتماعی و حمایت‌های آموزشی بر تقویت ادراک عدالت اجتماعی مؤثر است و تعهد آن‌ها را به انجام کار بیشتر می‌کند. ژانگ^۳ و همکاران (2025) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ادراک معلمان از عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی» در چین با بررسی ۱۳۲۵ معلم دریافتند که عدالت رویه‌ای با ضریب رگرسیون استاندارد ($\beta=0/12$, $p<0/05$) رفتار شهروندی سازمانی معلمان را پیش‌بینی می‌کند، درحالی‌که فرسودگی شغلی (به‌ویژه فرسودگی اشتیاق و خودکارآمدی حرفه‌ای) نقش میانجی معناداری دارد ($p<0/001$), این مطالعه بر نقش عوامل سازمانی تأکید دارد. کومار^۴ و همکاران (2024) در پژوهشی تحت عنوان «آشکار کردن عواملی که عملکرد شغلی

³ Kumar et al

⁴ Huang et al

⁶ Li

¹ Davison et al

² Inman et al

² Zhang et al

همچنان به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین مسائل فلسفه سیاسی ادامه دارد.

نظریه «عدالت به‌مثابه انصاف» که توسط جان رالز^۱، فیلسوف سیاسی برجسته معاصر، مطرح شده است، تأکید می‌کند که در یک جامعه عادلانه، همه اعضای جامعه باید از آزادی‌های اساسی برابر برخوردار باشند. رالز بر این باور است که عدالت باید به‌گونه‌ای تعریف شود که حتی در صورت وجود نابرابری، بیشترین نفع به ضعیف‌ترین و محروم‌ترین اعضای جامعه برسد (ملکی و رضایی، ۱۴۰۱: ۸۵).

صاحب‌نظران متعددی راجع به عدالت اجتماعی صحبت کرده‌اند. هایک^۲ تنها به عدالت فردی معتقد است و مفهومی به نام عدالت اجتماعی را باور ندارد، از دیدگاه او عدالت عبارت است از: قواعد رفتاری در حوزه فردی. نقطه کانونی در اندیشه‌های هایک مفهومی به نام نظم خودجوش است و به باور او بیشتر پدیده‌های اجتماعی از چنین نظمی پیروی می‌کنند. جان رالز در نظریه عدالت به‌مثابه انصاف، توصیه می‌کند که اعضای یک جامعه باید از آزادی‌های اساسی برابر و برابری فرصت برخوردار باشند و در جایی که نابرابری ایجاد شده، بیشترین نفع باید به محروم‌ترین اعضای جامعه برسد. مرتضی مطهری عدالت را همان رعایت حقوق می‌داند. او هم حقوق طبیعی (فطری) فرد را به رسمیت می‌شناسد و هم برای اجتماع، حقوقی قائل است. از دیدگاه ایشان تنها راه مشروعیت و اعتبار حقوق طبیعی این است که هدف‌داری نظم عالم پذیرفته شود (جلیلی‌مرد و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۸۱). عدالت را می‌توان بزرگ‌ترین هدف از تشکیل حکومت دانست. اهمیت عدالت به اندازه‌ای است که با سرنوشت ملت‌ها و دولت‌ها پیوند خورده و هیچ ملت، مکتب یا اندیشمند سیاسی و اجتماعی آن را نادیده نگرفته است. حتی حکومت‌ها و حاکمان مستبد نیز تلاش کرده‌اند تا به‌طور ریاکارانه خود و نظامشان را به عدالت توصیف کنند و هدف خود را عدالت معرفی کنند. بسیاری از اندیشمندان بر این

نظر گرفت. از طرف دیگر پیشایندهای عدالت اجتماعی در بین معلمان تاکنون کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به این شکاف‌های تحقیقاتی، مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان ادراک از عدالت سازمانی و عوامل دموگرافیک، سازمانی، شخصیتی و اقتصادی مؤثر بر آن در بین معلمان شهرستان شهریار انجام می‌شود. پرسش اصلی پژوهش این است: عوامل سازمانی، اقتصادی و شخصیتی چه تأثیری بر ادراک عدالت سازمانی معلمان دارند؟ این مطالعه با پرکردن شکاف‌های پژوهشی، به‌ویژه کمبود توجه به پیشایندهای ادراک عدالت سازمانی در میان معلمان، به بهبود سیاست‌های آموزشی کمک می‌کند.

۳ چارچوب نظری پژوهش

نظریه بنیادین در پژوهش حاضر، عدالت اجتماعی است. مفاهیمی چون عدالت و برابری اغلب به جای یکدیگر به کار می‌روند؛ از این رو برخی از محققین استفاده از اصطلاح عدالت/برابری را پیشنهاد کرده‌اند (Valipour et al., 2023: 4). عدالت یکی از مهم‌ترین واژه‌ها در فرهنگ تمدن بشری است و رعایت آن از ضروری‌ترین امور از دیدگاه هر انسان با فطرت سالم به‌شمار می‌آید. حتی کسانی که خود ستمکار هستند، اهمیت عدالت را انکار نمی‌کنند. احساس عدالت یکی از شاخص‌های اصلی رفاه اجتماعی در دنیای امروز محسوب می‌شود. این احساس را می‌توان از دو بُعد بررسی کرد: از یک زاویه، عدالت را می‌توان در قالب فردی، اجتماعی و سیاسی (عملکرد مسؤولان و سازمان‌ها) دسته‌بندی و از بُعد دیگر، عدالت را می‌توان به عدالت توزیعی و رویه‌ای تقسیم کرد. در واقع، عدالت از جمله مفاهیمی است که همه انسان‌ها با عقل جمعی خود آن را نیکو می‌دانند. با اینکه مفهوم عدالت بسیار انتزاعی و پیچیده است، اما از دیرباز ذهن بشر را به خود مشغول کرده و بحث در مورد چیستی آن

² Friedrich August von Hayek

¹ Rawls

مفهوم عدالت است که منظور از آن تخصیص «منصفانه» منابع در یک جامعه است. به این معنا قانون باید به سطح قابل قبولی از عدالت واقعی و رسمی دست یابد و باید توزیع منصفانه منابع و برابر فرصت‌ها را تضمین کند (عظیمی و میرزایی، ۱۴۰۰: ۲۵۱). در اندیشه اسلامی میان حق و عدالت ارتباط تنگاتنگی وجود دارد و تحقق عدالت به شناسایی صاحبان حق و ادای حقوق آنان است.

گرینبرگ^۱ (1990) در مقاله خود با عنوان «عدالت سازمانی: دیروز، امروز و فردا» عدالت سازمانی را به سه بعد اصلی تقسیم می‌کند:

(۱) **عدالت توزیعی:** ادراک کارکنان از انصاف در توزیع منابع و پاداش‌ها (مانند حقوق و ترفیع) براساس شایستگی‌ها و عملکرد.

(۲) **عدالت رویه‌ای:** ادراک انصاف در فرآیندها و رویه‌های تصمیم‌گیری سازمانی (مانند شفافیت و بی‌طرفی در تصمیمات).

(۳) **عدالت تعاملی:** ادراک انصاف در تعاملات و رفتارهای مدیران با کارکنان (مانند احترام و ارتباطات صادقانه). گرینبرگ تأکید می‌کند که ادراک عدالت سازمانی بر نگرش‌ها (مانند رضایت شغلی) و رفتارهای کاری (مانند تعهد سازمانی و عملکرد) اثر مستقیم دارد. این نظریه در این پژوهش برای تعریف ادراک عدالت سازمانی و تحلیل تأثیر عوامل سازمانی (مانند حمایت مدیریت)، اقتصادی (مانند حقوق)، و شخصیتی (مانند عوامل اجتماعی) استفاده شده است.

رالز (1971) در کتاب نظریه‌ای برای عدالت^۲، مفهوم عدالت را به‌عنوان انصاف تعریف می‌کند و بیان می‌کند که توزیع منابع باید براساس شایستگی‌ها و نیازها باشد، نه برابری صرف. او اصل تفاوت را معرفی می‌کند که طبق آن، نابرابری‌ها تنها در صورتی قابل قبول‌اند که به نفع محروم‌ترین افراد

باورند که در میان فضیلت‌های اخلاقی، عدالت بنیادی‌ترین آن‌هاست و قوام و دوام زندگی صلح‌آمیز و همراه با سعادت انسان‌ها را ممکن می‌سازد. بحث عدالت ممکن است پیچیده‌ترین موضوع اخلاقی در روابط انسانی و اجتماعی باشد. ارزش‌های اخلاقی مهمی که در همه جوامع پذیرفته شده است، شامل احترام به حقوق، آزادی و کرامت انسان‌هاست. این ارزش‌ها مستلزم وفای به عهد، راستگویی، درستکاری و درنهایت عدالت هستند (بدلی‌وند و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۹).

در ارتباط با مفهوم عدالت، مفاهیمی چون برابری، انصاف و مساوات نیز مطرح می‌شوند که گاهی مترادف با آن و گاهی با مفهومی متفاوت با آن به کار گرفته شده‌اند. درواقع تحقق عدالت، سنگ پایه مشروعیت حاکمیت و مبنای توجیه ضرورت وجود دولت تلقی می‌شود. یکی از عناصر کلیدی تشکیل‌دهنده مفهوم عدالت اجتماعی، عنصر برابری است که خود مفهوم قابل درک و ملموسی است، اما از نحوه ترکیب آن با دیگر عناصر می‌توانیم به تعریف‌های مختلفی از مفهوم عدالت اجتماعی دست پیدا کنیم. به‌عنوان مثال تعریفی از عدالت اجتماعی که بر مبنای ترکیبی از دو عنصر برابری در فرصت‌ها و پذیرش شایستگی‌ها و قابلیت‌ها شکل می‌گیرد با تعریف تک‌عنصری برابری در همه امکانات و امتیازات، کاملاً متفاوت و متمایز است و سیاست‌های اجتماعی کاملاً متفاوت و در بسیاری از موارد متضادی را در پی دارد. عدالت در سطح سازمانی دارای ابعاد مختلفی است. عدالت تعاملی شامل احترام و تصدیق هویت، ارزش‌ها و حقوق است. برابری تعاملی بر نابرابری و بی‌عدالتی ناشی از تسلط فرهنگی و سیاسی متمرکز است. عدالت رویه‌ای بر چگونگی تصمیم‌گیری‌ها و اینکه چگونه افراد و گروه‌های مختلف می‌توانند دیدگاه‌ها یا تأثیرات خود را نشان دهند یا در این تصمیمات گنجانده باشند، تمرکز می‌کند (Valipour et al., 2023: 512). عدالت اجتماعی یکی از دلالت‌های

² A Theory of Justice

¹ Greenberg

به فراهم آوردن شرایط نابرابر با توجه به شایستگی-ها و زحمات افراد توجه می‌شود (اصل نابرابری) و درنهایت در «اصل بازتوزیع (قاعده چتر ایمنی و حمایتی)» هدف نوعی نگاه دولت رفاهی با سیاست-گذاری حداکثری به مکانیزم‌های جبرانی می‌باشد، به-طوری‌که در این حالت دولت‌مردان باید چتر حمایتی خود را گسترش داده و افرادی را که نتوانسته‌اند همگام با سایر افراد جامعه حرکت کنند، مورد حمایت قرار دهند (Safari Shali, 2023: 9).^۱

گرچه نظریه‌های گرینبرگ (1990)، رالز (1971)، مطهری (جلیلی‌مرد و همکاران، ۱۳۹۷) و صفری شالی (۱۳۹۲) ریشه‌های فلسفی و اجتماعی متفاوتی دارند (به‌ترتیب مدیریت سازمانی، فلسفه سیاسی غربی، فلسفه اسلامی و دیدگاه جامعه‌شناختی)، اما همگی بر مفهوم انصاف به‌عنوان پایه عدالت تأکید نموده‌اند. گرینبرگ بر ابعاد عملی عدالت در محیط کار تمرکز دارد، رالز بر توزیع عادلانه منابع در سطح کلان، مطهری نیز بر رعایت حقوق اخلاقی و اجتماعی و درنهایت صفری شالی بر برابری فرصت‌ها برای همگان و استحقاق. در این پژوهش، این دیدگاه‌ها به‌صورت ترکیبی استفاده شده‌اند تا ادراک عدالت سازمانی معلمان از منظرهای نظری و فرهنگی متنوع تحلیل شود.

عوامل مؤثر بر ادراک عدالت اجتماعی در این پژوهش شامل سه دسته اصلی هستند:

(۱) **عوامل سازمانی:** حمایت مدیریت، فرهنگ سازمانی عادلانه و شفافیت در سیاست‌ها و رویه‌ها بر ادراک عدالت اثر دارند (Davison et al., 2019). برای مثال، رهبری تحول‌آفرین می‌تواند احساس انصاف را تقویت کند.

جامعه باشند. این نظریه در این پژوهش برای تبیین عدالت توزیعی در محیط‌های آموزشی و ارتباط آن با ادراک عدالت سازمانی استفاده شده است. مرتضی مطهری در آثار خود عدالت را رعایت حقوق طبیعی و اجتماعی افراد تعریف می‌کند. او عدالت را به‌عنوان تعادل در توزیع حقوق و مسؤولیت‌ها می‌بیند که با انصاف در محیط کار هم‌راستاست. این دیدگاه بر اهمیت ارزش‌های اخلاقی و انسانی در ایجاد عدالت تأکید دارد (جلیلی‌مرد و همکاران، ۱۳۹۷). در این پژوهش برای تحلیل ادراک عدالت از منظر فرهنگی و بومی ایران استفاده شده است.

صفری شالی (۱۳۹۲) معتقد است که با توجه به نارسایی‌های دیدگاه‌های گذشته، حوزه عدالت اجتماعی حوزه تعامل دولت و مردم است؛ یعنی در یک سوی این پدیده اجتماعی اقدامات دولت‌مردان و نهادها (سیاست اجتماعی) و در سوی دوم، مردم زمان حال حاضر در جامعه و در سوی سوم افراد نسل‌های آینده قرار دارد؛ لذا «گفتمان عدالت اجتماعی پایدار» با توجه به برنامه‌ریزی درازمدت و نگاه چندبُعدی و جامع کارشناسان حوزه‌های مختلف برای کشور پیشنهاد می‌شود که دال مرکزی این گفتمان، «پایداری عدالت اجتماعی در معنای جامع خود در طول زمان» است؛ لذا در خصوص معنابخشی دائمی بر تمامی دال‌ها و نشانه‌های عدالت اجتماعی باید به دو وجه: ۱. «ابعاد عینی و ذهنی عدالت» و ۲. «ابعاد جمعی و فردی عدالت» نیز توجه کرد. پس ما نمی‌توانیم دو قطب حداکثر و یا حداقلی را برای عدالت در نظر داشته باشیم، بلکه باید هر دو را به‌صورت توأمان مدنظر داشته باشیم و در ضمن در «قاعده برابری دسترسی به منابع و فرصت‌ها» به فراهم آوردن شرایط برابر و مساوی برای همه تأکید (اصل برابری) و در «اصل استحقاق»

^۱ امدادی نیز به‌هنگام نیاز فوری ناشی از حوادث طبیعی (زلزله) و حوادث غیر طبیعی (جنگ) آغاز می‌شود و تا رفع نیاز ادامه می‌یابد و کلیه اقدار آسیب دیده کشور را بدون در نظر گرفتن هرگونه تبعیض شامل می‌شود.

^۱ البته نظام حمایتی به دو صوت: الف) حمایت‌های اجتماعی و ب) حمایت‌های امدادی انجام می‌پذیرد؛ لذا در حمایت‌های اجتماعی ارائه کمک مستمر مدنظر نیست و بستگی به مدتی دارد که فرد حمایت‌شده به کمک نیازمند باشد، در حمایت‌های

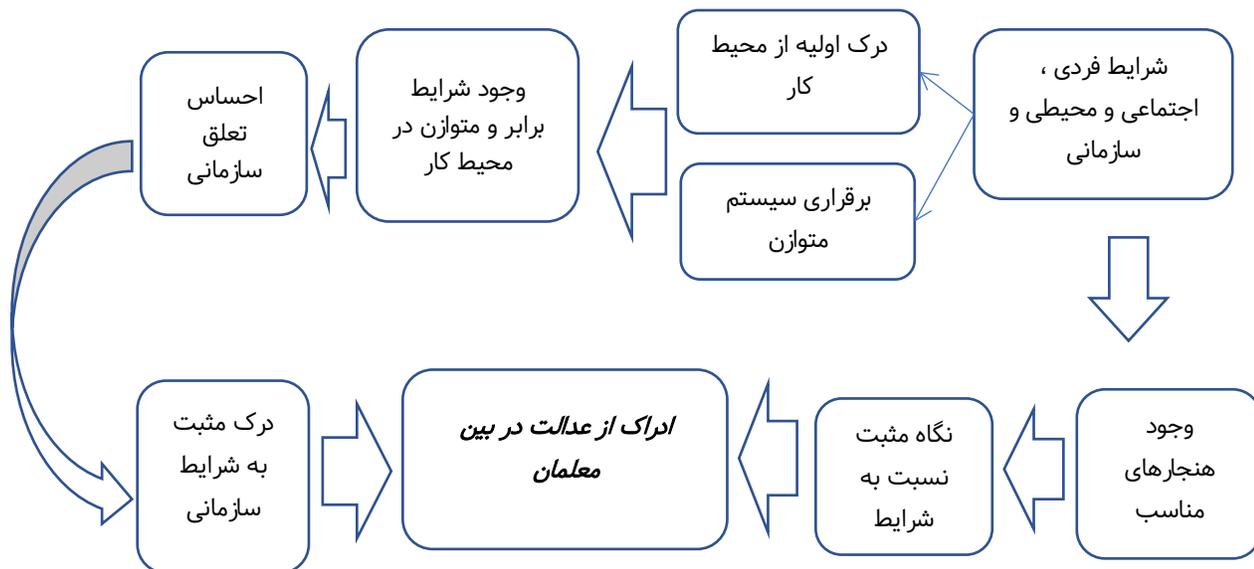
متغیر میانجی شرایط اقتصادی) بر ادراک عدالت اثر می‌گذارند. این چارچوب با تکیه بر نظریه‌های رالز (1971)، گرینبرگ (1990)، مرتضی مطهری (جلیلی-مرد و همکاران، ۱۳۹۷) و رضا صفری شالی (۱۳۹۲) تدوین شده و پایه‌ای علمی برای تحلیل داده‌ها فراهم می‌کند.

محققان در این پژوهش، رویکرد ترکیبی داشته و مفاهیم را با توجه به پیشینه‌های موجود و نظریه‌های مطرح‌شده استخراج کرده‌اند. مفاهیم «ارزیابی از شرایط سازمانی»، «ارزیابی از شرایط اجتماعی»، «ارزیابی از شرایط اقتصادی»، «شرایط فردی» و «متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، سابقه کار و...» بر ادراک از عدالت تأثیر دارند. در ابتدا با توجه به تغییرات اجتماعی و فرهنگی مدل اولیه را می‌توان مطرح کرد.

۲) **عوامل اقتصادی:** حقوق مناسب، امنیت شغلی و قدرت خرید معلمان بر ادراک عدالت تأثیر می‌گذارند (Osipov et al., 2023). از این رو درآمد ناکافی می‌تواند احساس بی‌عدالتی را تشدید کند.

۳) **ویژگی‌های شخصیتی:** عوامل فردی و احساس تعلق بر نحوه ادراک عدالت اثر دارند. افراد برون‌گرا که احساس تعلق بیشتری دارند، معمولاً ادراک مثبت‌تری از عدالت دارند، در حالی که عوامل فردی مانند درون‌گرایی، اثر منفی دارد.

مدل نظری پژوهش (شکل ۱) این عوامل را به‌عنوان متغیرهای مستقل و ادراک عدالت سازمانی را به‌عنوان متغیر وابسته در نظر می‌گیرد. عوامل سازمانی و اقتصادی به‌طور مستقیم و ویژگی‌های شخصیتی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم (از طریق



شکل ۱. مدل نظری تحقیق (شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر ادراک از عدالت در بین معلمان)

Figure 1. The Theoretical Model of the Study (Identification of Variables Influencing Teachers' Perceptions of Justice)

۱) میزان ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان شهرستان شهریار بالاتر از سطح متوسط است.

۳/۱ فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مدل شکل شماره ۱، فرضیه‌های زیر انتخاب شد:

۴ روش پژوهش

لازم به ذکر است که روش گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر به صورت ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. پژوهش در قالب پارادایم اثباتی و استراتژی قیاسی و به لحاظ اجرا به صورت روش کمی (پیمایش) بوده که از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها استفاده شد. برای اعتبار و روایی ابزار تحقیق، در ابتدا پرسش‌نامه مقدماتی تهیه شد و با مشورت و استفاده از نظرات صاحب‌نظران و کارشناسان خبره، اعتبار صوری ابزار تحقیق به دست آمد. در ضمن، در دو مرحله رفت و برگشت به میدان تحقیق به عنوان پیش‌آزمون (پری‌تست) با هدف شناخت از رسایی گویه‌ها و فهم مشترک پاسخ‌گویان از سؤالات پرسش‌نامه و محاسبه، همبستگی درونی بین سنجه‌ها در جهت سنجش متغیرها استفاده شد. بدین ترتیب گویه‌هایی که همبستگی کمتری داشتند، حذف و اصلاح شدند و در مواردی گویه‌های متناسب دیگری جایگزین آن‌ها شدند. پایایی گویه‌ها نیز از طریق ضرایب آلفای کرونباخ در جدول ۱، نشان داده شده است.

۲) میزان ادراک از عدالت سازمانی برحسب متغیرهای جمعیتی مانند «جنس، گروه‌های سنی و سابقه کاری» متفاوت است.

۳) بین ویژگی‌های فردی (شخصیتی) و ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان رابطه برقرار است.

۴) بین ویژگی‌های فردی (شخصیتی) و ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان رابطه برقرار است.

۵) بین ارزیابی از شرایط سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان رابطه وجود دارد.

۶) بین ارزیابی از شرایط اقتصادی و ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان رابطه وجود دارد.

لازم به توضیح است که فرضیه اول از نوع توصیفی، فرضیه دوم از نوع مقایسه‌ای و سایر فرضیات از نوع رابطه‌ای می‌باشند.

جدول ۱. نتایج از پایایی سنجش

Table 1. Reliability Assessment Results

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
ارزیابی از شرایط سازمانی	۰/۸۸۹
ارزیابی از شرایط فردی (شخصیتی)	۰/۷۹۴
ارزیابی از شرایط اقتصادی	۰/۷۳۲
ارزیابی از شرایط اجتماعی	۰/۷۱۹
ادراک از عدالت سازمانی	۰/۷۹۳
الفای کل پرسش‌نامه (متغیرهای فوق)	۰/۷۵۷

لازم برخوردار است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان شهریار به تعداد ۱۴۵۰ نفر^۱ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از

مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرهای پژوهش، بالای ۰/۷۰ به دست آمد و این موضوع حاکی از این است که ابزار سنجش از قابلیت اعتماد

¹ <https://nama.ajaums.ac.ir/article-1-306-fa.html>

بودند و در ضمن انتخاب معلمان در هر مدرسه نیز براساس اصل نسبت صورت گرفت، ولی انتخاب معلمان در هر پایه تحصیلی به صورت تصادفی انتخاب گردید. برای تحلیل داده‌های پرسش‌نامه از نرم‌افزار اسپاس‌اس نسخه ۲۷ استفاده شد و داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفت.

فرمول کوکران، ۳۰۳ نفر انتخاب شد. شیوه نمونه‌گیری با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای صورت گرفت. بدین صورت که در ابتدا براساس شیوه نمونه‌گیری مطبق (طبقه‌بندی) و با استفاده از اصل نسبت تعداد افراد نمونه از بین معلمان کلاس هفتم، هشتم و نهم و از هر دو جنس زن و مرد در شهرستان شهریار انتخاب شد؛ به طوری که در نمونه مورد مطالعه (۶۰ درصد) زن و مابقی (۴۰ درصد) مرد

جدول ۲. تعریف نظری و عملیاتی متغیرهای اصلی تحقیق

Table 2. The Theoretical and Operational Definitions of the Main Variables of the Study

تعریف عملیاتی	تعریف نظری	متغیر
این متغیر با استفاده از ۲۱ گویه پرسش‌نامه «کوستا و مک کرا» ^۱ (۱۹۸۵) اندازه‌گیری شد.	این متغیر بر گرفته از تئوری تیپ شخصیتی است و شامل مجموعه عواملی درونی و ذهنی یک شخص است که شخصیت او را تشکیل می‌دهد (Rausch, Redden & Geher, ۲۰۲۳: ۱۰۱).	عوامل فردی (شخصیتی)
این متغیر با استفاده از ۱۵ بومی‌سازی گویه پرسش‌نامه عدالت اجتماعی راسینسکی ^۲ (۱۹۸۷) اندازه‌گیری شد.	شرایط اجتماعی شامل تحقق عدالت در محیط اجتماعی (با در نظر گرفتن اصل برابری در دسترسی به فرصت‌ها و استحقاق) می‌باشد. بدین ترتیب امکان بهره‌مندی همگان از شرایط عادلانه برای دسترسی به منابع و فرصت‌های اجتماعی، عدالت اجتماعی، حفظ حقوق همه مردم در جامعه، احترام به حقوق دیگران و رعایت مصالح عمومی است (Safari Shali, ۲۰۲۳).	ارزیابی از شرایط اجتماعی (با تأکید بر عدالت اجتماعی)
این متغیر با استفاده از ۶ گویه به صورت محقق‌ساخته اندازه‌گیری شد.	شامل کلیه عوامل مالی و اقتصادی است که در ایجاد حس عدالت اجتماعی در بین کارکنان تأثیرگذار هستند (بهرروز، ۱۴۰۲: ۸).	ارزیابی از عوامل اقتصادی
این متغیر با استفاده از ۱۱ گویه از دو پرسش‌نامه رودریگوئز و همکاران ^۳ (۲۰۰۸) و کوستا و همکاران ^۴ (۲۰۰۱) اندازه‌گیری شد.	این متغیر به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری سازمان اشاره دارد (صفری شالی، ۱۳۹۲).	ارزیابی از عوامل سازمانی
این متغیر با استفاده از ۱۰ گویه در قالب پرسش‌نامه محقق‌ساخته اندازه‌گیری شد. از جمله گویه‌ها عبارت‌اند از: وجود شفافیت و صراحت در اهداف (مدارس)، توزیع یکسان منابع، امکانات و تجهیزات لازم برای توسعه و بهبود عملکرد پرسنل و دانش‌آموزان، اهمیت دادن به ایده‌ها، تلاش معلمان و ...	در اینجا برداشت معلمان از وجود عدالت مدنظر است؛ لذا عدالت در متون به معنای برابری و استحقاق به صورت توأمان، پرداخت حقوق به هر صاحب حق، جلوگیری از تفاوت‌های عمده در درآمد و ایجاد اعتدال اقتصادی در جامعه است (رجایی و معلمی، ۱۳۹۰: ۲۰).	ادراک از عدالت سازمانی

³ Rodríguez et al

⁴ Colquitt et al

¹ Costa & McCrae

² Rasinski

۵ یافته‌های پژوهش

۵٫۱ یافته‌های توصیفی

بررسی متغیرهای زمینه‌ای (جمعیتی) پاسخ-گویان

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصدی متغیرهای زمینه‌ای

Table 3. Frequency and Percentage Distribution of Background Variables

متغیر	توزیع فراوانی	توزیع درصدی
جنس	مرد	۱۲۲ / ۴۰/۳
	زن	۱۸۱ / ۵۹/۷
گروه سنی	کمتر از ۳۰	۳۶ / ۱۱/۹
	۳۰-۴۰ سال	۱۰۸ / ۳۵/۶
	۴۱-۵۰ سال	۱۱۵ / ۳۸
مقطع تحصیلی	بالای ۵۰ سال	۴۴ / ۱۴/۵
	فوق دیپلم و پایین‌تر	۱۶ / ۵/۳
	لیسانس	۱۷۷ / ۵۸/۴
	فوق لیسانس	۱۰۱ / ۳۳/۳
	دکتر	۹ / ۳
جمع	۳۰۳	۱۰۰

(۱۲ درصد). دامنه تغییرات سنی پاسخ‌گویان بین ۲۰ تا ۶۵ سال با میانگین سنی ۴۱ سال است.

۵٫۲ یافته‌های مقایسه‌ای

آزمون فرضیه اول: میزان احساس عدالت (اجتماعی و اقتصادی) در بین معلمان شهرستان شهریار بالاتر از سطح متوسط است. به‌منظور آزمون این فرضیه با در نظر گرفتن ملاحظات آماری لازم (مقایسه‌ای بودن فرضیه، کمی بودن مقیاس متغیر و نرمال بودن توزیع داده‌ها) از آزمون تی تک‌نمونه استفاده شده است که نتایج آن به قرار زیر است:

همانطور که ملاحظه می‌شود، اکثریت پاسخ‌گویان نمونه مورد مطالعه، ۶۰ درصد زن و مابقی (۴۰ درصد) مرد و بیش از نیمی از پاسخ‌گویان (۵۸ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی هستند. همچنین نتایج نشان داد که یک‌سوم از پاسخ‌گویان (۳۳ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد، ۳ درصد دکتری و ۵ درصد نیز دارای تحصیلات کاردانی و پائین‌تر می‌باشند. همچنین افرادی که در گروه سنی چهل و یک تا پنجاه سال هستند، بیشترین فراوانی (۳۸ درصد) و افرادی که در گروه سنی کم‌تر از سی سال هستند، کم‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند

جدول ۴. آزمون t تک نمونه برای بررسی ادراک از عدالت سازمانی و احساس عدالت اقتصادی

Table 4. One-Sample t-Test for Examining Organizational Justice Perception and Economic Justice Sentiment

متغیر	میانگین (۵-۱)	انحراف استاندارد	میانگین مورد انتظار	t	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (Sig)
ادراک از عدالت سازمانی	۳/۵۱	۰/۳۰	۳	۳۰/۰۳۰	۳۰۲	۰/۰۰۱
احساس عدالت اقتصادی	۲/۲۰	۰/۵۷	۳	-۲۴/۱۶۸	۳۰۲	۰/۰۰۱

معلمان شهرستان شه‌ریار (۲/۲۰) کم‌تر از متوسط مفروض میزان احساس عدالت اقتصادی (۳) می‌باشد. لازم به ذکر است مقدار میانگین مورد انتظار از این طریق به دست آمد که برای سنجش میزان احساس عدالت اقتصادی ۱۰ سؤال در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای طراحی شد که دامنه تغییرات میزان احساس عدالت اقتصادی در بین معلمان شهرستان شه‌ریار بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد که متوسط آن ۳ می‌شود.

آزمون فرضیه دوم: میزان ادراک از عدالت سازمانی برحسب متغیرهای جمعیتی مانند «جنس، گروه‌های سنی و سابقه کاری» متفاوت است.

به منظور مقایسه ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان زن و مرد شهرستان شه‌ریار با در نظر گرفتن ملاحظات آماری لازم (مقایسه‌ای بودن فرضیه بین دو گروه مستقل، کمی بودن مقیاس متغیر ادراک از عدالت سازمانی و نرمال بودن توزیع داده‌ها) از آزمون تی مستقل استفاده شده که نتایج آن در جدول زیر ارائه گردیده است:

براساس یافته‌های آزمون تی تک نمونه ($t = 30.030, P < 0.01$) می‌توان گفت که میزان ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان شهرستان شه‌ریار بالاتر از سطح متوسط است، به دلیل اینکه میانگین میزان ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان شهرستان شه‌ریار (۳/۵۱) بیشتر از متوسط مفروض میزان ادراک از عدالت سازمانی (۳) می‌باشد. لازم به ذکر است مقدار میانگین مورد انتظار از این طریق به دست آمد که برای برای سنجش میزان ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان شهرستان شه‌ریار ۱۵ سؤال در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای طراحی شد و دامنه تغییرات میزان ادراک از عدالت سازمانی در بین معلمان شهرستان شه‌ریار بین ۱ تا ۵ قرار می‌گیرد که متوسط آن ۳ می‌شود.

براساس یافته‌های آزمون تی تک‌نمونه ($t = -24.168, P < 0.01$) می‌توان گفت که میزان احساس عدالت اقتصادی در بین معلمان شهرستان شه‌ریار پایین‌تر از سطح متوسط است، به دلیل اینکه میانگین میزان احساس عدالت اقتصادی در بین

جدول ۵. مقایسه ادراک از عدالت سازمانی برحسب جنس

Table 5. Comparison of Organizational Justice Perception Based on Gender

متغیر		جنس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	
عدالت		مرد	۱۲۲	۳/۴۹	۰/۳۰	۰/۰۲۷	
اجتماعی		زن	۱۸۱	۳/۵۳	۰/۲۹	۰/۰۲۲	
آزمون T-Test برای برابری میانگین‌ها							
آزمون لون برای برابری واریانس‌ها							
		آزمون f	سطح معناداری	آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین
						اختلاف انحراف استاندارد	با اختلاف ۹۵٪ سطح اطمینان
							پایین بالا
با فرض برابری واریانس‌ها		۰/۰۴۰	۰/۸۲۴	-۱/۱۵۷	۳۰۱	۰/۲۴۸	۰/۰۴۰
بافتراض عدم برابری واریانس‌ها				-۱/۱۵۱	۲۵۵/۳۱	۰/۲۵۱	۰/۰۴۰

میانگین نمره (۳/۵۳) اندکی بیشتر از میزان ادراک از عدالت سازمانی مردان (با میانگین نمره ۳/۴۹) می‌باشد، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نیست.

به منظور بررسی تأثیر عوامل دموگرافیک بر ادراک از عدالت سازمانی از آزمون‌های تی مستقل و تحلیل واریانس استفاده شد، به نحوی که به منظور بررسی تأثیر متغیر جنس از آزمون تی مستقل و به منظور بررسی تأثیر تحصیلات، سن و سابقه خدمت از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است که نتایج حاصل به شرح جدول زیر می‌باشد.

نتیجه حاصل از آزمون لون در سطح ۹۵٪ اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد. در نتیجه فرض برابری واریانس‌ها تأیید می‌شود. بنابراین اطلاعات سطر اول را برای نتیجه‌گیری در مورد میانگین مورد بررسی قرار می‌گیرد.

همانطور که ملاحظه می‌شود، در سطر اول سطح معنی‌داری «آزمون تی» بزرگ‌تر از ۵ درصد شده است و این موضوع مؤید این مطلب است که بین میزان ادراک از عدالت سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد ($P = 0.248$). البته نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها گویای این مطلب است که میزان ادراک از عدالت سازمانی زنان (با

جدول ۶. مقایسه میزان ادراک از عدالت سازمانی برحسب تحصیلات، سن و سابقه کار

Table 6. Comparison of Organizational Justice Perception by Education, Age, and Work Experience

میانگین	تحصیلات	آماره‌های تحلیلی		متغیر
		Sig	F	
۳/۳۴	فوق دیپلم	۰/۰۹۷	۲/۱۳۰	عدالت اجتماعی
۳/۵۳	لیسانس			
۳/۵۲	فوق لیسانس			
۳/۵۲	دکتری			
میانگین	سن	۰/۱۲۳	۱/۹۴۱	عدالت اجتماعی
۳/۴۲	کم‌تر از ۳۰ سال			
۳/۵۱	۳۰-۴۰ سال			
۳/۵۵	۴۱-۵۰ سال			
۳/۵۱	بالای ۵۰ سال	۰/۴۷۴	۰/۷۴۷	عدالت اجتماعی
میانگین	سابقه کار			
۳/۵۱	کم‌تر از ۱۰ سال			
۳/۴۹	۱۰-۲۰ سال			
۳/۵۴	بالای ۲۰ سال			

طبق نتایج به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل واریانس می‌توان گفت که بین میزان احساس عدالت اجتماعی معلمان با سابقه کاری مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد ($P = 0.474$). همچنین مقایسه نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها حاکی از این است که معلمان با سابقه کاری ده تا بیست سال (با میانگین نمره ۳/۴۹) کم‌ترین و در مقابل معلمان با سابقه کاری بالای بیست سال (با میانگین ۳/۵۴) بیشترین میزان ادراک از عدالت سازمانی را داشتند.

۵٫۳ یافته‌های استنباطی

آزمون فرضیات ۳ تا ۷؛ بررسی رابطه بین عوامل فردی، اجتماعی، اقتصادی و سازمانی با ادراک از عدالت سازمانی: در خصوص ماتریس همبستگی زیر می‌توان گفت، در بین متغیرهای دموگرافیک، رابطه سن با عدالت اجتماعی معنادار شده است ولی رابطه سابقه کاری با ادراک از عدالت سازمانی معنادار نشده است. لازم به ذکر است سن همبستگی مستقیم (با شدت ضعیفی) با ادراک از

طبق نتایج به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل واریانس می‌توان گفت که بین میزان احساس عدالت اجتماعی معلمان گروه‌های تحصیلی مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد ($P = 0.097$). همچنین مقایسه نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها حاکی از این است که معلمان با تحصیلات لیسانس (با میانگین نمره ۳/۵۳) بیشترین و در مقابل معلمان با تحصیلات فوق دیپلم (با میانگین ۳/۳۴) کم‌ترین میزان ادراک از عدالت سازمانی را داشتند.

طبق نتایج به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل واریانس می‌توان گفت که بین میزان احساس عدالت اجتماعی معلمان گروه‌های سنی مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد ($P = 0.123$). همچنین مقایسه نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها حاکی از این است که معلمان گروه سنی کم‌تر از ۳۰ سال (با میانگین نمره ۳/۴۲) کم‌ترین و در مقابل معلمان گروه سنی بین ۴۱ تا ۵۰ سال (با میانگین ۳/۵۵) بیشترین میزان ادراک از عدالت سازمانی را داشتند.

و معنادار با شدتی ضعیف وجود دارد، ولی بین ارزیابی از شرایط فردی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد.

عدالت دارد. نتایج حاصل از بررسی رابطه ارزیابی از شرایط سازمانی با ادراک از عدالت مؤید این مطلب است که بین ارزیابی از شرایط سازمانی، اجتماعی و اقتصادی با ادراک از عدالت سازمانی رابطه مستقیم

جدول ۷. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

Table 7. Pearson Correlation Matrix of the Study Variables

سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	متغیر
۰/۱۶۴	۰/۰۸۰	ارزیابی از شرایط فردی (شخصیتی)
۰/۰۴۵	۰/۰۹۱	ارزیابی از شرایط اجتماعی
۰/۰۱۴	۰/۲۴۰	ارزیابی از شرایط اقتصادی
۰/۰۰۱	۰/۲۵۰	ارزیابی از شرایط سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۶۳	ارزیابی کلی از مجموع عوامل
۰/۰۳۵	۰/۱۲۱	سن ^۱
۰/۲۵۳	۰/۰۶۶	سابقه کاری

فرضیه، پارامتریک بودن مقیاس متغیرهای مورد مطالعه و نرمال بودن توزیع داده‌ها) از رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شده است که نتایج آن به قرار زیر است:

بررسی تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی

به منظور بررسی عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی معلمان (رابطه‌ای از نوع سنجش تأثیر

جدول ۸. آماره‌های تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی

Table 8. Regression Analysis Statistics of Factors Influencing Organizational Justice Perception

سطح معناداری	F	R ^۲ تعدیل شده	R ^۲	ضریب همبستگی (R)	شاخص مقدار
۰/۰۰۱	۱۶/۷۵۰	۰/۲۰۸	۰/۲۱۲	۰/۴۶۱	

^۱ لازم به ذکر است در ماتریس همبستگی پیرسون گزارش شده، متغیرهای سن و سابقه کاری که در سطح سنجش کمی بودند وارد شده است، هرچند که مقایسه احساس عدالت اجتماعی بر حسب سن و سابقه کاری به کمک آزمون تحلیل واریانس نیز انجام شده است.

جدول ۹. بررسی میزان و جهت تأثیر عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی

Table 9. Examination of the Magnitude and Direction of the Effects of Factors Influencing Organizational Justice Perception

متغیر	ضرایب رگرسیون استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۲/۳۱۳	۰/۱۹۱	-	۱۲/۱۳۷	۰/۰۰۱
سن	۰/۰۰۵	۰/۰۰۳	۰/۱۵۴	۱/۶۳۴	۰/۱۰۳
سابقه کار	۰/۰۰۲	۰/۰۰۳	۰/۰۶۶	۰/۶۹۷	۰/۴۸۶
ارزیابی شرایط سازمانی ^۱	۰/۰۸۳	۰/۰۲۷	۰/۱۸۶	۳/۰۸۴	۰/۰۰۲
ارزیابی شرایط اقتصادی ^۲	۰/۰۶۸	۰/۰۲۶	۰/۱۵۹	۲/۵۶۴	۰/۰۱۱
عوامل فردی ^۳	-۰/۰۲۷	۰/۰۳۰	-۰/۰۵۱	-۰/۹۱۴	۰/۳۶۲
عوامل اجتماعی ^۴	۰/۰۲۴	۰/۰۳۰	۰/۰۵۳	۰/۸۰۱	۰/۴۲۴

متغیر وابسته میانی در نظر گرفته شد و تأثیر سایر متغیرها بر این متغیر بررسی شد که نتایج به‌دست‌آمده از آن در ادامه می‌آید.

نتایج حاصل از تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی

متغیرهای «ارزیابی از شرایط سازمانی»، «ویژگی‌های شخصیتی»، «ارزیابی از شرایط اجتماعی»، به‌عنوان متغیرهای مستقل (متغیرهای بیرونی) و متغیر «ارزیابی از شرایط اقتصادی» به‌عنوان متغیر وابسته میانی و متغیر «ادراک از عدالت سازمانی» به‌عنوان متغیر وابسته نهایی معرفی شدند. در این قسمت، به بررسی نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیر عواملی پرداخته می‌شود که بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر گذاشته‌اند.

متغیرهایی که صرفاً به‌طور مستقیم بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارند.

طبق نتایج، متغیر «ارزیابی از شرایط اقتصادی» با ضریب تأثیر (۰/۱۵۹) تأثیر مستقیمی بر ادراک از عدالت سازمانی داشته است؛ لذا می‌توان گفت با

بر مبنای اطلاعات جدول فوق، مشخص شد که ۲۱ درصد از تغییرات و پراکندگی ادراک از عدالت سازمانی معلمان توسط مجموع متغیرهای مستقل تبیین می‌گردد و با توجه به مقدار $F = ۱۶/۷۵۰$ و سطح معناداری به‌دست‌آمده که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار می‌باشد، می‌توان گفت که مجموع متغیرهای مذکور قادرند تغییرات ادراک از عدالت سازمانی معلمان را تبیین کنند. براساس جدول فوق می‌توان گفت در بین متغیرهای مستقل، متغیرهای «ارزیابی از شرایط سازمانی، ارزیابی از شرایط اقتصادی» از عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی معلمان می‌باشند و تأثیر هر دو متغیر بر ادراک از عدالت سازمانی معلمان افزایش‌دهنده است؛ یعنی با افزایش هر یک از آنها، ادراک از عدالت سازمانی معلمان تقویت می‌شود. لازم به ذکر است در بین متغیرهای مستقل اثرگذار، متغیر «عوامل سازمانی» بیشترین تأثیر افزایش‌دهنده را بر ادراک از عدالت سازمانی معلمان داشته است.

در ادامه با توجه به پیشینه مطالعه پژوهش حاضر متغیر «ارزیابی از شرایط اقتصادی» به‌عنوان

¹ Organizational Factors

² Economic Factors

³ Personality Factors

⁴ Social Factors

متغیر «شرایط فردی» با ضریب تأثیر (۰/۱۱-) با واسطه متغیر ارزیابی از شرایط اقتصادی تأثیر کاهنده بر ادراک از عدالت سازمانی داشته است. یافته‌ها نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی مانند روان‌رنجوری می‌تواند ادراک افراد از عدالت را تضعیف کند.

متغیرهایی که علاوه بر تأثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارند.

طبق نتایج، متغیر «ارزیابی از شرایط سازمانی» با ضریب تأثیر (۰/۱۹) تأثیر مستقیمی بر ادراک از عدالت سازمانی داشته است و همچنین با واسطه متغیر ارزیابی از شرایط اقتصادی با ضریب تأثیر (۰/۳۵) تأثیر افزایشی بر ادراک از عدالت سازمانی داشته است.

افزایش مطلوبیت ارزیابی از شرایط اقتصادی، ادراک از عدالت سازمانی با شدتی ضعیفی بیشتر می‌شود.

متغیر «شرایط سازمانی» با ضریب تأثیر (۰/۱۹) تأثیر مستقیمی بر ادراک از عدالت سازمانی داشته است؛ لذا می‌توان گفت هر چقدر افراد با وجدان‌تر باشند، ادراک از عدالت سازمانی آن‌ها با شدت ضعیفی بیشتر می‌شود.

متغیرهایی که صرفاً به طور غیرمستقیم بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارند.

طبق نتایج، متغیر «شرایط اجتماعی» با ضریب تأثیر (۰/۳۱) با واسطه متغیر ارزیابی از شرایط اقتصادی تأثیر افزایشی بر ادراک از عدالت سازمانی داشته است.

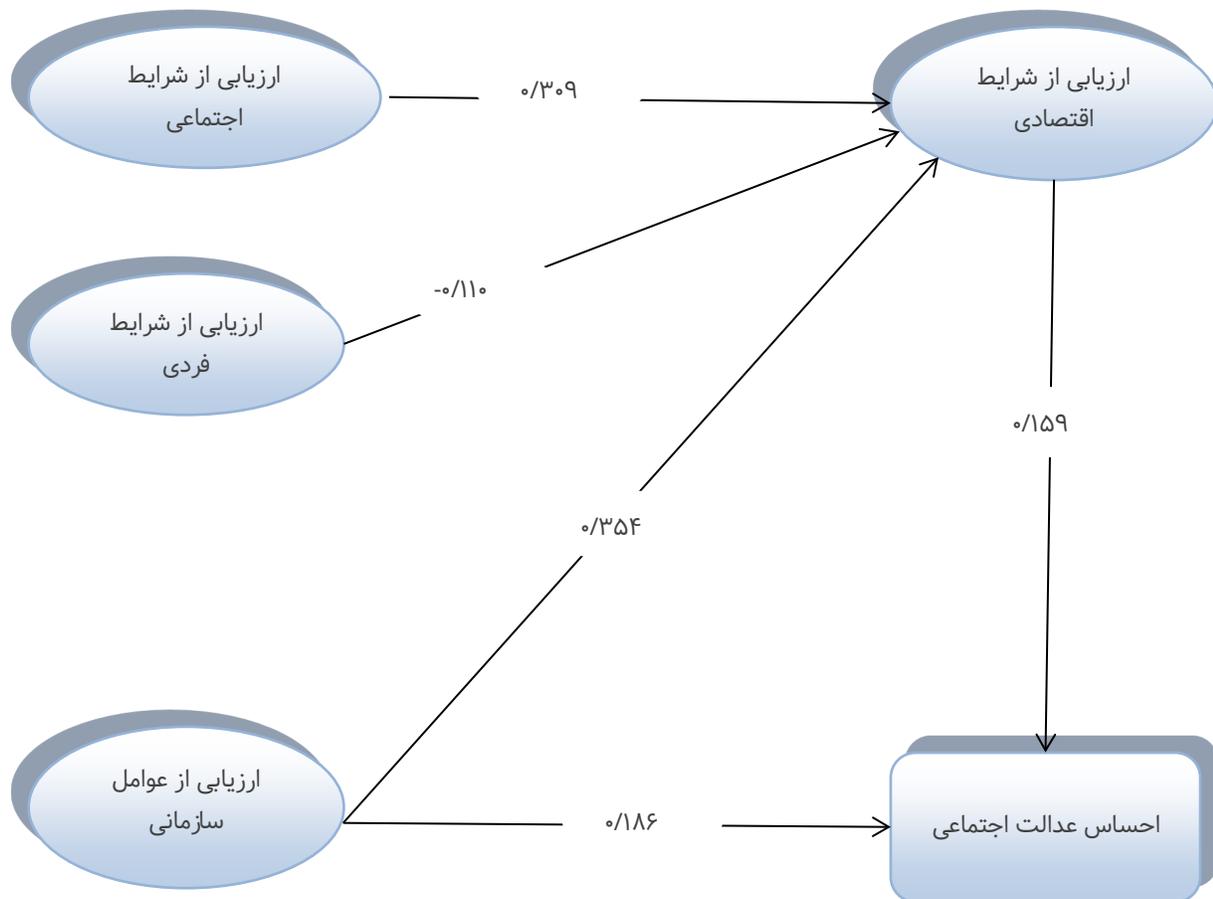
جدول ۱۰. نتایج حاصل از تحلیل مسیر متغیرهای تأثیرگذار بر احساس از عدالت اجتماعی

Table 10. Results of Path Analysis of Variables Influencing Perception of Social Justice

کل اثر	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۱۵۹	---	۰/۱۵۹	احساس عدالت اجتماعی	ارزیابی از شرایط اقتصادی
۰/۲۴۲	$(۰/۳۵۴) \times (۰/۱۵۹) = (۰/۰۵۶)$	۰/۱۸۶		ارزیابی از عوامل سازمانی
۰/۰۱۷	$(-۰/۱۱۰) \times (۰/۱۵۹) = (۰/۰۱۷)$	---		ارزیابی از شرایط فردی
۰/۰۴۹	$(۰/۳۰۹) \times (۰/۱۵۹) = (۰/۰۴۹)$	---		ارزیابی از عوامل اجتماعی -

اقتصادی» در اولویت دوم، بیشترین تأثیر را بر ادراک از عدالت سازمانی دارند.

در مجموع ارزیابی مثبت از عوامل و شرایط سازمانی مثل وجود سیستم متوازن و برنامه‌ریزی شده در سازمان، در اولویت اول و «ارزیابی از شرایط



شکل ۲. نمودار تحلیل مسیر شناسایی عوامل مؤثر بر ادراک از عدالت سازمانی

Figure 2. Path Analysis Diagram Identifying Factors Influencing Organizational Justice Perception

عدالت نیز تقویت می‌شود. از سوی دیگر، نظریه عدالت به‌مثابه انصاف از جان رالز (1971) بر این اصل استوار است که نابرابری‌ها تنها در صورتی قابل قبول‌اند که به نفع محروم‌ترین اعضای جامعه باشند. در این راستا، یافته‌های پژوهش مبنی بر اهمیت شرایط اقتصادی در ادراک عدالت، مؤید این نظریه است که توزیع منصفانه منابع (همچون حقوق و امنیت شغلی) در سازمان، برای گروه‌هایی مانند معلمان که نسبتاً آسیب‌پذیرند، نقش کلیدی دارد. این بدان معناست که اصلاح نابرابری‌های ساختاری موجود در نظام آموزشی می‌تواند درک عمیق‌تری از عدالت را در میان معلمان فراهم کند. یافته‌ها نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی مانند روان‌رنجوری می‌تواند ادراک افراد از عدالت را تضعیف کند. دیدگاه مطهری نیز درباره عدالت

۶ بحث و نتیجه‌گیری

تلفیق نتایج نظری و میدانی نشان می‌دهد که پژوهش حاضر در پرتو نظریه‌های عدالت اجتماعی و سازمانی قابل تبیین است. در چارچوب نظری گرینبرگ (1990)، عدالت سازمانی دارای سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است که درک کارکنان از انصاف در پرداخت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای بین‌فردی را دربرمی‌گیرد. نتایج پژوهش نشان داد که ارزیابی از شرایط سازمانی بیشترین تأثیر را بر ادراک عدالت سازمانی دارد. این یافته با تأکید گرینبرگ بر نقش رویه‌های منصفانه و تعاملات عادلانه مدیران همخوان است و نشان می‌دهد هنگامی که معلمان سازمان خود را از نظر ساختار، فرهنگ و حمایت مدیریتی عادلانه ارزیابی می‌کنند، ادراک آن‌ها از

صورتی که معلمان ارزیابی مطلوب و مناسبی از شرایط سازمانی خود نداشته باشند، به نحوی که احساس کنند اصول عدالت در خصوص آن‌ها لحاظ نمی‌شود، در بستری از فشارهای عاطفی و ادراکی قرار می‌گیرند و همین بستر معیوب زمینه‌ساز احساس بی‌عدالتی آن‌ها می‌شود و در درازمدت پیامدهای خود را تحت عناوینی مثل عدم رضایت شغلی، بی‌انگیزگی شغلی، عدم تعهد کاری و... نشان خواهد داد. در حقیقت معلمان حمایت اجتماعی ادراک شده را به‌عنوان راهبردی برای کنارآمدن با مشکلات حرفه‌ای خود قلمداد کرده و در صورت برخورداری مکفی از آن، درمی‌یابند که سازمان برای شخصیت و حرفه آن‌ها ارزش و احترام قائل می‌باشد و این حمایت باعث می‌شود معلمان باور کنند که مورد احترام و ارزش دیگران و به شبکه‌ای با تعهدات متقابل و دوطرفه متعلق هستند. شایان ذکر است محیط کاری مناسب و حمایت اجتماعی ادراک شده دارای قدرت مهارکنندگی استرس‌های شغلی نیز می‌باشند و در سازگاری با استرس‌های شغلی نقش بازدارندگی و تسهیل‌گری دارند، همچنین محیط کاری مناسب و حمایت اجتماعی مطلوب از معلمان، آن‌ها را راضی‌تر می‌کند و در نتیجه ضمن افزایش تعهد آن‌ها به سازمان آموزش و پرورش، بستر ساز تقویت ادراک از عدالت سازمانی آن‌ها نیز می‌شود. لازم به ذکر است معلمان از شرایط سازمانی رضایت نسبتاً پایینی داشتند و یکی از دلایل این موضوع این است که از نظر امکانات سازمانی تعداد زیادی از مدارس شهریار هوشمند نیستند و ساخت قدیمی دارند و در واقع محیط کار متناسب با به‌روز شدن شرایط تغییر نکرده است و این موضوع باعث عدم رضایت معلمان از محیط سازمانی شده است.

همچنین نتایج نشان داد که رابطه مستقیمی بین ارزیابی از شرایط اقتصادی و عدالت اجتماعی در این تحقیق دیده شد که در تبیین این یافته می‌توان گفت میزان در آمد مکفی و مناسب برای زندگی آبرومند، احساس امنیت شغلی، معقول بودن قدرت خرید و امید به بهبود وضعیت درآمدی در آینده

به‌مثابه رعایت حقوق فطری و اجتماعی انسان در تحلیل ادراک معلمان کاربرد دارد. از منظر مطهری، عدالت در صورتی تحقق می‌یابد که علاوه بر ساختار، به بعد اخلاقی و درونی نیز توجه شود؛ بدین معنا که افراد باید در فضایی رشد یابند که حقوق و کرامتشان رعایت شود تا بتوانند سازمان را عادلانه درک کنند. درنهایت، نظریه صفری شالی درباره گفتمان عدالت اجتماعی پایدار، با تأکید بر ضرورت نگاه جامع و درازمدت به ابعاد عینی و ذهنی عدالت، می‌تواند تبیینی کل‌نگرانه برای نتایج این پژوهش ارائه دهد. یافته‌های پژوهش، هم به ابعاد عینی (مانند شرایط اقتصادی و سازمانی) و هم به ابعاد ذهنی (مانند ویژگی‌های شخصیتی و ادراک فردی) عدالت پرداخته‌اند. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که ادراک عدالت سازمانی در معلمان، حاصل تعامل پیچیده عوامل ساختاری، اقتصادی و روان‌شناختی است که تنها در چارچوب یک رویکرد نظری تلفیقی قابل تبیین کامل است. بدین ترتیب عدالت شامل برابری در دسترسی برابر به فرصت‌ها و استحقاق است. برای بالارفتن درک از عدالت در بین معلمان، برابری و مساوات شروط لازم است اما استحقاق (پرداخت حقوق و مزایا) با توجه به تلاش معلمان امری بسیار ضروری در تحقق ادراک از عدالت در مدارس شهرستان مورد مطالعه است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ارزیابی از شرایط سازمانی بیشترین تأثیر را بر احساس از عدالت اجتماعی معلمان داشته است. این یافته پژوهشی هم‌سو با نتایج افخمی و همکاران (۱۴۰۰)، کانلی و دمیرتاش (2022)، دیویسون و همکاران (2019)، پانتیچ (2015) و اینمن و همکاران (2015) و نظریه گرینبرگ (1990) می‌باشد. در تبیین احتمالی این یافته باید گفت وقتی معلمان احساس کنند که در سازمانی مشغول به کار هستند که شرایط مناسبی به لحاظ عوامل سازمانی اعم از حمایت مدیریت و محیط کاری مطلوب در آنجا حاکم است، منجر به مثبت‌شدن احساس این معلمان در خصوص عدالت اجتماعی خواهد شد و در مقابل در

مثبتی نسبت به تعاملات در محیط کار داشته باشند، بنابراین عدالت اجتماعی بینافردی و اطلاعاتی بیشتری را نیز ادراک می‌کنند. در حقیقت افراد توافق‌پذیر، برون‌گرا و باوجدان دارای روحیه کار تیمی و مشارکتی، روابط همدلانه و انگیزه اجتماعی می‌باشند و برخلاف افراد روان‌رنجورخو بیشتر هیجانات مثبت و کمتر هیجانات منفی را در ارتباطات کاری تجربه کرده و این موضوع به احساس مثبت‌تر آن‌ها از عدالت اجتماعی کمک می‌کند.

نتایج حاصل از بررسی تأثیر متغیرهای دموگرافیک بر ادراک از عدالت سازمانی معلمان که معنادار نشد، هم‌سو با نتایج گروسی و همکاران (۱۳۹۲) و ناهم‌سو با نتایج کانلی و دمیرتاش (2015) و پانتیچ (2015) است. در رابطه با تأثیر متغیر جنس نتایج نشان داده شد که هرچند که بین میزان ادراک از عدالت سازمانی مردان و زنان تفاوت معناداری نیست، اما ادراک از عدالت سازمانی مردان کمتر است. در تبیین این یافته باید گفت به دلایل مختلف اقتصادی همچون بالابودن هزینه مسکن به‌خصوص در شهرهای بزرگ، مشاغل معلمی برای مردان به‌شدت با کاهش استقبال مواجه شده است. در واقع شرایط معلمی از جمله حقوق و مزایا برای مردان (که در فرهنگ کشور ما به‌عنوان نان‌آور اصلی خانواده محسوب می‌شوند) طوری است که این گروه زحمت‌کش احساس می‌کنند که عدالت اجتماعی در بین آن‌ها کم‌تر جاری و ساری می‌باشد و به همین دلیل مجبور هستند برای تأمین هزینه‌های زندگی خود به شغل دوم روی بیاورند. این در حالی است که شغل دوم باید برای معلمان یک انتخاب باشد، نه یک ضرورت، اما متأسفانه واقعیت این است که بسیاری از معلمان برای تأمین هزینه‌های زندگی خود بالاجبار به شغل دوم نیاز دارند. حقوق ناکافی برخی از معلمان را به سوی انتخاب کار دوم سوق داده، فعالیت در مشاغل که هیچ سنخیتی با شأن فرهنگی معلم ندارد و این تضادها هم راندمان کاری معلم را در مدرسه پایین می‌آورد و هم به شخصیت فرهنگی او آسیب

از جمله مؤلفه‌های ارزیابی از شرایط اقتصادی است، به‌نحوی که اگر معلمان از قدرت خرید متعارفی برخوردار باشند که بتوانند مسائل مالی خانوادگی خود اعم از مخارج آموزشی، درمانی، تفریحی و... خانواده را تأمین کنند و از طرف دیگر احساس امنیت شغلی داشته باشند و همچنین افق و چشم‌انداز مثبتی نسبت به آینده موقعیت اقتصادی و اجتماعی خود و خانواده‌شان داشته باشند، منجر به احساس بهتر آن‌ها از عدالت اجتماعی خواهد شد؛ به همین دلیل است که در پژوهش حاضر نیز ارزیابی مطلوب از شرایط اقتصادی به‌عنوان یک همبسته مستقیم و یک عامل افزایش‌دهنده برای ادراک از عدالت سازمانی معلمان شناسایی شده است.

نتایج پژوهش حاضر در خصوص رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با احساس عدالت اجتماعی نشان داد که رابطه غیرمستقیمی بین دو متغیر برقرار است. البته ابعاد عوامل شخصیتی که در اینجا به دلیل جلوگیری از اطناب کلام به آن‌ها پرداخته نشد، نشان می‌دهد از آنجایی که افراد روان‌رنجورخو حساسیت بیشتری نسبت به ناکامی‌ها و آزرده‌گی‌های کوچک دارند و بیشتر متمایل به جنبه‌های منفی مسائل هستند و رویدادهای خنثی را نیز ممکن است مشکل‌دار تفسیر کنند، لذا محتمل است که مسائل کوچک و جزئی و حتی خطاهای سهوی موجود در محیط کار را نیز دلیلی بر وجود بی‌عدالتی قلمداد نمایند. در واقع این پیش‌آمادگی در افراد روان‌رنجورخو وجود دارد که رویدادها و هیجانات منفی را تجربه کنند که این صفت شخصیتی منجر به ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به محیط کار و سازمان مثل احساس بی‌عدالتی اجتماعی می‌شود، اما در مقابل سایر ویژگی‌های شخصیتی از جمله توافق‌پذیری، عوامل اجتماعی و باوجدان بودن، رابطه مثبتی با ادراک از عدالت سازمانی داشته است و به این دلیل که افراد توافق‌پذیر، باوجدان و برون‌گرا تمایل به ایجاد و حفظ روابط با دیگران و ایجاد محیط‌های دوستانه دارند و از این طریق می‌کوشند ارزیابی و نگرش

مهم از طریق حمایت و اعتماد، کمک به رشد شایستگی‌های جدید و ایجاد اعتماد به نفس از طریق تقویت مثبت امکان‌پذیر است و این تلاش بر تقویت ادراک از عدالت سازمانی مؤثر است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بدون شک حفظ شأن و منزلت اقتصادی معلمان که کارگزاران اصلی جریان تعلیم و تربیت‌اند، از اهمیت بالایی برخوردار است. با این حال معلمان، این روزها از شرایط حقوق و مزایا چندان خرسند نیستند. متوازن نبودن حقوق با حداقل شاخص رفاه باعث نارضایتی آنان شده است. این در حالی است که نظام آموزشی پیشرو، نیازمند به‌کارگیری معلمان قوی است و علاوه بر تأمین معیشت باید منزلت از دست‌رفته معلمان به آن‌ها بازگردد. این منزلت در صورتی برگشت‌پذیر است که معلمان اقتدار علمی، اجتماعی و سازمانی پیدا کنند؛ لذا در همین راستا توصیه می‌شود یکی از موارد مهمی که باید در دستور کار قرار گیرد، این است که وزیر آموزش و پرورش، معاونت اقتصادی داشته باشد، اگرچه این مجموعه، دستگاه اقتصادی نیست، اما برای حل مشکلات مالی آموزش و پرورش وجود چنین معاونتی لازم است. معاون اقتصادی باید ضمن ایجاد سازمان رفاهی و ارتقاء انگیزه در معلمان، برای گرفتاری‌های مالی این وزارتخانه چاره‌اندیشی کند.

منابع مالی

این مقاله حمایت مالی نداشته است.

سهم نویسندگان

این مقاله به صورت مشترک و بخشی از آن برگرفته از یافته پژوهش میدانی که توسط دکتر رضا صفری شالی (دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه خوارزمی) به‌عنوان نویسنده مسؤل و استاد راهنما و بخشی از پایان‌نامه خانم شهلا مسمی ملاقاسم که استخراج مقاله، بازنویسی و نظارت‌های دقیق نیز توسط زهرا خادم‌حسینی و مجتبی اسلامی انجام شده، تهیه و تدوین شده است.

می‌رساند. در حال حاضر حضور معلمان در شغل‌هایی مانند رانندگی و... به امری عادی تبدیل شده است. در انتها سعی شده است که براساس یافته‌های پژوهشی به دست آمده به ارائه پیشنهادهای در دو سطح اجرایی و پژوهشی پرداخته شود.

توصیه‌های سیاستی

با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر غیرقابل اجتناب شرایط سازمانی بر ادراک از عدالت سازمانی معلمان به مدیریت سازمان آموزش و پرورش توصیه می‌شود که بیش از پیش بر مقوله شرایط سازمانی معلمان متمرکز شوند و جهت فراهم کردن محیطی که معلمان احساس بهتر و بیشتری از حمایت اجتماعی داشته باشند، تلاش کنند. از این رو ضروری است بسترهای لازم برای بهبود شرایط سازمانی را بیشتر فراهم نمایند. همچنین توصیه می‌شود مدیران آموزش و پرورش و مدارس توجه به مفهوم حمایت اجتماعی را به‌عنوان یکی از ارکان ارزشمند در شیوه‌های مدیریتی خود مدنظر قرار دهند و عواملی را که می‌تواند بر احساس بهتر از شرایط سازمانی و حمایت اجتماعی از سوی معلمان اثرگذار باشد، شناسایی کنند. همچنین به منظور تقویت شرایط سازمانی توصیه می‌شود شرایط سالم و مطلوب از لحاظ اعتماد درون سازمانی و همکاری میان معلمان و شرکت در تصمیم‌گیری‌های مشارکتی و برقراری روابط حرفه‌ای مناسب به منظور بهبود شرایط سازمانی معلمان بیشتر از گذشته در دستور کار قرار بگیرد.

نتایج این مطالعه نشان داد که در بین عوامل شخصیتی و فردی، عامل روان‌رنجوری با کاهش ادراک از عدالت سازمانی معلمان، مرتبط است و این ویژگی شخصیتی ارتباط معکوسی با ادراک از عدالت سازمانی داشت؛ لذا در این خصوص به مدیران آموزش و پرورش توصیه می‌شود که در شناسایی معلمان که صفت شخصیتی روان‌رنجوری غالبی دارند، به آن‌ها کمک کنند تا دیدگاه منفی آن‌ها نسبت به محیط کار و پیرامون تعدیل شود و این

تعارض منافع

نویسندگان دارای تعارض منافع نمی‌باشند.

تشکر و قدردانی

از همه کنشگران به‌ویژه پاسخ‌گویان گرامی جهت پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه تحقیق سپاس‌گزاریم.

منابع

هایک، رالز، شهید مطهری و شهید صدر با تأکید بر چیستی عدالت. *دوفصل‌نامه جستارهای اقتصادی ایران با رویکرد اقتصاد اسلامی*، ۱۵(۲۹)، ۱۹۹-۱۷۳.

<https://doi.org/10.30471/iee.2018.1447>

حسینی، محمد (۱۴۰۰). نقدی بر مدارس استعدادهای درخشان (تیزهوشان) از منظر عدالت توزیعی. *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت*، ۱۱(۱)، ۱۱۱-۱۳۴.

<https://doi.org/10.22067/fedu.2022.67429.1001>

خوش‌فر، غلامرضا و جندقی میرمحله، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان). *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۵(۱۱)، ۹۲-۶۱.

<https://doi.org/10.22080/ssi.2018.1909>

رجایی، سید محمد کاظم و معلمی، سید مهدی (۱۳۹۰). درآمدی بر مفهوم عدالت اقتصادی و شاخص‌های آن. *معرفت اقتصادی*، ۲، ۳۰-۵. <http://noo.rs/ogLv2>

زارع، بیژن و دادخواه، توحید (۱۳۹۳). ادراک عدالت اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی: شناخت نقش تعیین‌کننده عدالت توزیعی. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۱(۴)، ۳۱-۷.

https://ssi.journals.umz.ac.ir/article_977.html

اختری، زینب و ذوالفقاری، ابوالفضل (۱۳۹۶). بررسی گفتمان عدالت اجتماعی و موانع دستیابی به آن از نظر اساتید جامعه‌شناسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصل‌نامه اسلام و مطالعات اجتماعی*، ۵(۱۷)، ۱۰۶-۱۳۶.

<https://doi.org/10.22081/jjss.2017.65015>

افخمی اردکانی، مهدی؛ رجب‌پور، ابراهیم و علیمحمدی اردکانی، مجید (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر نوآوری مدیران مدارس (مورد مطالعه: مدارس یزد). *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۰(۲)، ۱۷۹-۱۵۵.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2423494.1400.10.2.7.4>

بدلی‌وند، مجید؛ کریمیان، حبیب‌اله و فتحی، سروش (۱۴۰۰). عملکرد سازمان تأمین اجتماعی در تحقق عدالت اجتماعی. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۳(۲)، ۵۲-۳۷.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jjsds/Article/821553>

بهرروز، هجیر (۱۴۰۲). تحقق عدالت اجتماعی در مدارس: چالش‌ها و تأثیر آن بر بهره‌وری آموزشی، در *اولین کنگره بین‌المللی آموزش، مطالعات اجتماعی و فرهنگی با رویکرد آینده پژوهی*

<https://civilica.com/doc/1752032>

جلیلی‌مرد، علیرضا؛ متفکر آزاد، محمدعلی و فلاحی فیروز (۱۳۹۷). عدالت اجتماعی از دیدگاه

میزان دسترسی شهروندان به خدمات شهری. *فصل‌نامه مطالعات جامعه‌شناختی شهری*، ۳ (۹)، ۶۶-۴۱.

<https://sanad.iau.ir/Journal/urb/Article/1015860>

ملکی، سعید و رضایی اسحق‌وندی، ساره (۱۴۰۱). تحلیل شاخص‌های عدالت اجتماعی و دسترسی به خدمات شهری (مطالعه موردی: منطقه یک، شهر کرمانشاه). *جغرافیا و توسعه فضای شهری*، ۹ (۴)، ۹۱-۷۵.

<https://doi.org/10.22067/jgusd.2022.71582.1078>

Akhtari, Z., & Zolfaghari, A. (2017). Examining the discourse of social justice and the barriers to achieving it from the perspective of sociology professors at public universities in Tehran. *Islam and Social Studies Quarterly*, 5(1), 106-136. [In Persian].

<https://doi.org/10.22081/jiss.2017.65015>

Atteberry-Ash, B. E. (2023). Social work and social justice: A conceptual review. *Social Work*, 68(1), 38-46. <https://doi.org/10.1093/sw/swac042>

Azimi, F., & Mirzaei, M. (2021). The position and role of social justice in the Islamic judicial system and the criminal policy of the Islamic Republic. *Approaches of the Islamic Revolution*, 15(54), 245-264. [In Persian]. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20083777.1400.15.54.14.5>

صفری شالی، رضا (۱۳۹۲). *بررسی گفتمان عدالت اجتماعی در دولت‌های بعد از انقلاب اسلامی ایران*، (رساله دکتری دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی).

عظیمی، فاطمه و میرزایی، محمد (۱۴۰۰). جایگاه و نقش عدالت اجتماعی در نظام قضایی اسلام و سیاست جنایی جمهوری اسلامی. *رهیافت انقلاب اسلامی*، ۱۵ (۵۴)، ۲۶۴-۲۴۵.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20083777.1400.15.54.14.5>

گروسی، سعیده و شمس‌الدینی مطلق، محمدحسن (۱۳۹۲). ادراک عدالت اجتماعی بر حسب

Badlivand, M., Kermaniyan, H., & Fathi, S. (2021). The performance of the Social Security Organization in realizing social justice. *Iranian Journal of Social Development Studies*, 13(2), 37-52. [In Persian]. <https://sanad.iau.ir/Journal/jisds/Article/821553>

Behrouz, H. (2023). Realizing social justice in schools: Challenges and its impact on educational productivity. In *First international congress on education, social studies, and cultural studies with a futuristic approach*. [In Persian]. <https://civil-ica.com/doc/1752032>

Canli, S., & Demirtaş, H. (2022). The correlation between social justice leadership and student alienation. *Educational Administration Quarterly*, 58(1), 3-42. <https://doi.org/10.1177/0013161X211047213>

- 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.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO personality inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
https://sjdm.org/dmidi/NEO_PI-R.html
- Davison, R. B., Karam, E. P., Hu, J, Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. (2019). Illuminating the 'face' of justice: A meta-analytic examination of leadership and organizational justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134-171.
<http://dx.doi.org/10.1111/joms.12402>
- Gorouzi, S., & Shamsoddini Motlaq, M. H. (2013). Perception of social justice based on citizens' access to urban services. *Quarterly Journal of Urban Sociological Studies*, 3(9), 66-41. [In Persian]
<https://sanad.iau.ir/Journal/urb/Article/1015860>
- Gorski, P. C., & Dalton, K. (2020). Striving for critical reflection in multicultural and social justice teacher education: Introducing a typology of reflection approaches. *Journal of Teacher Education*, 71(3), 357-368.
<http://dx.doi.org/10.1177/0022487119883545>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Study of organizational justice in smes and positive consequences: Systematic review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 4717-4730.
- Hasani, M. (2021). A critique of gifted schools from the perspective of distributive justice. *Journal of Foundations of Education Research*, 11(1), 111-134. [In Persian].
<https://doi.org/10.22067/fedu.2022.67429.1001>
- Huang, S.-Y., Chen, Y.-C., & Wang, Y. (2023). The impact of perceived organizational support on employees' knowledge transfer and innovative behavior: Comparisons between Taiwan and mainland China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 1-12.
<https://doi.org/10.1057/s41599-023-02242-4>
- Inman, A. G., Luu, L. P., Pendse, A. C., & Caskie, G. I. (2015). Graduate trainees' social justice supports, beliefs,

- interest, and commitment. *The Counseling Psychologist*, 43(6), 879-905.
<http://dx.doi.org/10.1177/0011000015578932>
- Jalili Marand, A., Motafakker Azad, M., & Fallahi, F. (2018). Social justice from the perspectives of Hayek, Rawls, Shahid Motahari, and Shahid Sadr with an emphasis on the essence of justice. *Iranian Journal of Economic Essays with an Islamic Economics Approach*, 15(29), 173-199. [In Persian].
<https://doi.org/10.30471/iee.2018.1447>
- Khoshfar, G., & Jandqi Mirmahaleh, F. (2018). Examining the relationship between social capital and organizational justice with organizational commitment (Case study: Education staff in Golestan province). *Sociology of Social Institutions*, 5(11), 92-61. [In Persian].
<https://doi.org/10.22080/ssi.2018.1909>
- Kumar, S., Sharma, A., & Gupta, R. (2024). Unveiling the factors shaping teacher job performance: Exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychology*, 12, 1-15.
<https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>
- Li, J., Zhang, Y., & Wang, X. (2024). A one-year prospective study of organizational justice and work attitudes: An extended job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 39(5), 123-140.
<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-02-2024-0113>
- Maleki, S., & Rezaei Ishaqvandi, S. (2022). Analysis of the indicators of social justice and access to urban services (Case study: District One, Kermanshah city). *Geography and Urban Space Development*, 9(4), 75-91. [In Persian].
<https://doi.org/10.22067/jgusd.2022.71582.1078>
- Osipov, V. S., Yankovskaya, V. V., Novikov, M. M., & Aleksashina, T. V. (2023). Quality of income as the indicator of social justice: Analytical methodology. *International Journal for Quality Research*, 17(3).
<http://dx.doi.org/10.24874/IJQR17.03-20>
- Pantić, N. (2015). A model for study of teacher agency for social justice. *Teachers and Teaching*, 21(6), 759-778.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2015.1044332>
- Rajaei, S. M. K., & Maalemi, S. M. (2011). An introduction to the concept of economic justice and its indicators. *Economic Knowledge*, 2, 5-30. [In Persian] <http://noo.rs/ogLv2>

- Rasinski, K. A. (1987). What's fair is fair—or is it? Value differences underlying public views about social justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(1), 201–211.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.1.201>
- Rausch, Z., Redden, C., & Geher, G. (2023). The value gap: How gender, generation, personality, and politics shape the values of American University Students. *Journal of Open Inquiry in Behavioral Science*, 1(1), 98–121.
<http://dx.doi.org/10.58408/issn.2992-9253.2023.01.01.00000015>
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Rodríguez, I., Díaz, D., Morales, F., & Vallejo, M. C. (2008). Organizational justice and its relationship with employee attitudes and behaviors: Development and validation of a multi-dimensional scale. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1118–1140.
<https://doi.org/10.1080/09585190802051388>
- Safari Shali, R. (2023). Discourse analysis of social justice policies in post-revolutionary Iran. *Middle East Critique*, 32(4), 447–461.
<https://doi.org/10.1080/19436149.2023.2266867>
- Safarishali, R. (2013). Examining the discourse of social justice in the governments after the Islamic Revolution of Iran (Doctoral dissertation, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabatabai University). [In Persian].
- Valipour, E., Ketabchi, H., Safari shali, R., & Morid, S. (2023). Equity, social welfare, and economic benefit efficiency in the optimal allocation of coastal groundwater resources. *Water Resources Management*, <http://dx.doi.org/10.1007/s11269-023-03456-6>
- Zarei, B., & Dadkhah, T. (2014). Perception of social justice and its impact on job satisfaction: Understanding the determining role of distributive justice. *Quarterly Journal of Sociology of Social Institutions*, 1(4), 31–7. [In Persian].
https://ssi.journals.umz.ac.ir/article_977.html
- Zhang, J., Peng, Y., & Liu, H. (2025). Relationship teachers' perception of organizational justice, job burnout and organizational citizenship behavior. *BMC Psychology*, 13, 1–14.
<https://doi.org/10.1186/s40359-025-02422-8>