

## The Role Perception of Organizational Justice on Job Satisfaction and Social Health of Secondary School Teachers in Behbahan

Hojatolah Derafsh<sup>\*</sup>

Mojtaba Jahanifar<sup>\*\*</sup>

Ghulam Abbas Mojtahedi<sup>\*\*\*</sup>

### Introduction

Promoting job satisfaction and improving the social health of teachers is one of the most important goals that school principals should pursue because the realization of such a thing will change the attitude of employees towards the directors of educational organizations. Therefore, the purpose of this study was to investigate the role of perception of organizational justice on job satisfaction and social health of secondary school teachers.

### Method

The descriptive and correlational research method was used. Dependent variables include job satisfaction and social health and the independent variable was organizational justice. The population of the present research was all full-time secondary school teachers who were working in Behbahan (N=360) during the session 2020-2021. The sample consisted of 130 teachers selected through stratified random sampling from the mentioned population. The instruments used in this study are organizational justice developed by Neihoff and Moorman (1993), job satisfaction made based on Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, and social well-being questionnaire made by Keyes (1998). These instruments were tested and adapted in a pilot study

---

\* Assistant Professor, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author: [h.darafsh@scu.ac.ir](mailto:h.darafsh@scu.ac.ir)*

\*\* Assistant Professor, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

\*\*\* Master Student in Educational Administration, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

before they were used in the main study. The reliability of all the instruments has been documented separately for the sample.

### Results

The results of the Pearson correlation showed that there was a positive and significant relationship between organizational justice and job satisfaction ( $r = 0.38$ ,  $p < 0.01$ ). Positive and significant correlations were observed between perceptions of organizational justice and social health ( $r = 0.49$ ,  $p < 0.01$ ). The regression results showed that the organizational justice components explained 15% of changes in job satisfaction and 25% of changes in social health.

### Conclusion

The study showed that the perception of organizational justice of managers improves job satisfaction and social health. Components of perception of organizational justice can predict job satisfaction and social health, and finally, suggestions were made to improve job satisfaction and social health of teachers by improving the level of organizational justice.

**Keywords:** Organizational justice, Job satisfaction, Social health, Secondary schools, teachers

**Author Contributions:** Introduction, theoretical foundations, review of the literature, conclusion and arrangement of sources were done by Dr. Hojatolah Derafsh as corresponding author and Ghulam Abbas Mojtahedi. Research method, validity and reliability of research tools and statistical analysis of research done by Dr. Mojtaba Jahanifar. All authors discussed the results, reviewed and approved the final version of the manuscript.

**Acknowledgments:** The authors thank all dear colleagues and whole teachers and principals of secondary school from Behbahan who have helped us in this research.

**Conflicts of Interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article. This article extracted from the Master thesis, with the guidance of Dr. Hojatolah Derafsh and with the consultation of Dr Mojtaba Jahani Far.

**Funding:** This article did not receive financial support.

## نقش ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و سلامت اجتماعی معلمان شهر بهبهان

حجت الله درفش \*

مجتبی جهانی فر \*\*

غلام عباس مجتهدی \*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر در پی بررسی نقش ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و سلامت اجتماعی معلمان مدارس متوسطه شهر بهبهان بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری آن کلیه معلمان دوره متوسطه شهر بهبهان که در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ مشغول به تدریس بودند (N= ۳۶۰). به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای حجم نمونه از میان جامعه مورد نظر انتخاب شد (n= ۱۳۰). ابزار گردآوری شامل پرسشنامه‌های ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی و سلامت اجتماعی بودند. یافته‌ها نشان دادند که بین ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی ( $r=0/380$ ,  $p<0/01$ ) و بین ادراک از عدالت سازمانی و سلامت اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار ( $r=0/490$ ,  $p<0/01$ ) وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های ادراک از عدالت سازمانی حدود ۲۰ درصد از تغییرات رضایت شغلی و ۲۹ درصد از تغییرات سلامت اجتماعی را تبیین کردند. در بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت تعاملی و سپس عدالت رویه‌ای بیشترین همبستگی را با سلامت اجتماعی معلمان داشته‌اند. در مجموع یافته‌ها نشان دادند که سلامت اجتماعی معلمان از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن متأثر می‌شوند. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های آموزشی با ایجاد فضایی آرام‌بخش و به دور از تبعیض و با ایجاد عدالت در توزیع نگاه به کارکنان و امکانات موجود در سازمان، موجبات رضایت شغلی و به تبع آن سلامت اجتماعی کارکنان را فراهم نمایند.

**کلید واژگان:** ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سلامت اجتماعی، آموزش متوسطه، معلمان

[h.darafsh@scu.ac.ir](mailto:h.darafsh@scu.ac.ir)

\* استادیار، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز ایران (نویسنده مسئول)

\*\* استادیار، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز ایران

\*\*\* دانش آموخته مدیریت آموزشی، کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

## مقدمه

عدالت یکی از زیباترین، مقدس‌ترین و عالی‌ترین واژه‌ها در قاموس تمدن بشری [از گذشته‌های دور تا کنون] محسوب می‌گردد و رعایت آن از دیدگاه هر انسان سلیم الفطره‌ای، از ضروری‌ترین امور به شمار می‌آید، به طوری که هیچ انسانی - هر چند خود ستمکار باشد - این موضوع را مورد انکار قرار نمی‌دهد (Motahari, 1978). عدالت چارچوبی است که از طریق آن، حس اعتماد و فقدان اعتماد کارکنان به‌طور کامل تفسیر و ادراک می‌شود. فرض اصلی نظریه‌های عدالت سازمانی این است که رفتار منصفانه برای افراد محور اصلی و تعیین‌کننده واکنش‌های آنان به تصمیمات سازمانی است (Dehghan, 2010). ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها می‌تواند اثر مخربی بر روحیه کار جمعی داشته باشد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عدالت در سازمان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کارآمدی سازمان‌ها بوده و به صورت ادراک افراد یا گروه‌ها نسبت به رفتار عادلانه حاصل از سوی سازمان و پاسخ آنها به چنین ادراکی تعریف شده است (Sayedjavadin, 2009). برای ادراک از عدالت سازمانی ابعاد یا مؤلفه‌هایی توسط صاحب‌نظران طراحی گردید؛ به عنوان نمونه در اوایل دهه ۱۹۹۰ نوع جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌ها بود (Manzari & Rajab, 2013).

به زعم Cropanzano (2007) عدالت توزیعی بیانگر ادراک کارکنان نسبت به دریافتی‌های-شان از سازمان است و اینکه آیا این پرداختی از سوی سازمان منصفانه بوده است یا خیر (مقایسه‌ی میان داده‌ها و ستاده‌های خود)؟ عدالت رویه‌ای بیانگر این مطلب است که آیا سازمان برای تخصیص این پرداخت‌ها از ابزارهای مناسبی بهره جسته است یا خیر؟ و در نهایت عدالت تعاملی به معنای تناسب رفتاری که یک فرد از یک شخص معتبر و صاحب قدرت دریافت می‌دارد و شامل عدالت بین فردی به معنای رفتار کردن یک کارمند با بزرگی، تواضع، و احترام و عدالت اطلاعاتی یعنی تسهیم اطلاعات مربوط با کارکنان می‌باشد (Aghajani et al., 2016). استفاده از دو فاکتور عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در مطالعات عدالت سازمانی کافی نیست و نوع سومی از عدالت را به نام عدالت تعاملی معرفی کردند. این نوع عدالت، شامل عدالت نتایج یا رویه‌ها نمی‌شود، بلکه حالتی است که یک کارمند احساس

می‌کند در طول تعامل با سرپرستان یا دیگران در فرایند تصمیم‌گیری سازمان، عادلانه با او رفتار می‌شود. به عبارت دیگر، عدالت تعاملی با این مسئله مربوط است که چگونه با افراد در طول این فرایند ها رفتار شود (McNabb, 2009).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند متأثر از عدالت سازمانی باشد، رضایت شغلی است (Gholampour & Pourshafei, 2018; Samadi & Samadi, 2016; Babazadeh, Jamshidian, & Moradi, 2014). پرداختن به رضایت شغلی از ابعاد گوناگونی حائز اهمیت است از جمله از بُعد سازمانی که افراد ناراضی از شغل بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند. در مقابل کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیشتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند و با افزایش رضایت شغلی‌شان، تعهد به کارشان افزایش می‌یابد. از بُعد اجتماعی نیز رضایت شغلی بسیار مهم است؛ تجربه‌های شغلی خشنودکننده می‌توانند اعتمادبه‌نفس و خشنودی از زندگی را در فرد افزایش دهند. در واقع، رضایت شغلی بر کل جامعه اثرگذار است و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه‌کنندگان (مشتریان) قدم برمی‌دارند، نگرش مثبت‌تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالم‌تری را به نمایش می‌گذارد (Alimardani & Zabihi, 2020). رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند باور به عدالت سازمانی است و یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآیی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. به همین سبب، بسترسازی در ایجاد عدالت سازمانی، از مهم‌ترین وظایف مدیران است. مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هاتورن<sup>۱</sup> در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰ رضایت شغلی به صورت گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب‌نظران و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است (Bakhshalizadeh & Suleimani, 2018). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. به عبارت دیگر، رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است (Rajabpour, 2018). در سازمان‌های آموزشی و از

---

1-- Hawthorne studies

جمله مدارس رضایت‌شغلی زمانی پدید می‌آید که توزیع عادلانه برخوردارها، امکانات و نتایج از طرف مدیران برای کارکنان محرز باشد. رضایت‌شغلی معلمان یکی از عوامل اصلی در پویایی مدرسه است و به‌طور کلی به عنوان یک متغیر اصلی در نظر گرفته می‌شود که از طریق آن، اثربخشی مدرسه ارزیابی می‌شود (Gehlawat & Gupta, 2013). همچنین استدلال می‌شود امروزه سازمان‌ها برای به حداکثر رساندن سطح بهره‌وری و افزایش توان تخصصی به جلب رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته‌اند. در این میان رضایت‌مندی شغلی [معلمان]، مهم‌ترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود.

اگر معلمی به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی‌شود و می‌تواند سلامت اجتماعی فرد را تضمین کند. به‌عکس اگر معلمی از حرفه‌اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد و سلامت اجتماعی به خطر خواهد افتاد (Mirdrikvandi, 2000).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند از عدالت سازمانی تأثیر بپذیرد، سلامت اجتماعی است (Faraji Armaki, Rozeh Kafal & Mohammadzadeh, 2015). سلامت اجتماعی مفهومی است که حدود نزدیک به چهار دهه است که در کنار ابعاد جسمی و روانی سلامت مورد توجه قرار گرفته است و از نظر تجربی، ریشه در ادبیات جامعه‌شناسی ناهنجاری و بیگانگی اجتماعی دارد. مبحث سلامت اجتماعی در سطح کلان با نظارت بر رفتار انسانی و اندازه‌گیری آیت‌های سلامت در سطوح فردی، گروهی و اجتماعی مطرح می‌شود (Keyes & Shapiro, 2004). به عبارت دیگر، سلامت اجتماعی ارزیابی و شناخت فرد از چگونگی عملکرد خود در اجتماع و کیفیت روابط او با افراد دیگر است (گزارش مطالعاتی و حمایت طلبی گروه علمی سلامت اجتماعی، ۲۰۱۶؛ به نقل از Kaikhavan et al., 2021). در این دیدگاه سلامت اجتماعی را ارزیابی رفتارهای معنی‌دار مثبت و منفی فرد در ارتباط با دیگران می‌داند و آن را یکی از اساسی‌ترین شاخص‌های سلامت هر جامعه می‌داند که منجر به کارایی فرد در جامعه می‌شود (Helman et al., 2020). در یک تحلیل عاملی گسترده یک مدل پنج

بُعدی قابل سنجش از سلامت اجتماعی توسط Keyes (1988) ارائه شد که عبارتند از: همبستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی و شکوفایی اجتماعی. طبق این ابعاد، فرد سالم از نظر اجتماعی زمانی عملکرد خوبی دارد که اجتماع را به صورت یک مجموعه معنادار، قابل فهم و دارای نیروهای بالقوه برای رشد و شکوفایی بداند؛ احساس کند که متعلق به گروه‌های اجتماعی است و خود را در اجتماع و پیشرفت آن شریک کند (Yazdanpanah, 2015).

در زمینه مفهوم عدالت سازمانی و نقش آن بر رضایت شغلی، تحقیقات متعددی انجام گرفت. (Ghanbarpour and Pourshafei (2018) در تحقیقی تحت عنوان «نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در بین کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی» به این نتیجه رسیدند که اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، معنی‌دار و بر تمایل به ترک شغل، غیرمعنی‌دار است. (Iranzadeh and Asadi (2015) در تحقیق خود با عنوان «بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی» نتیجه گرفتند که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. البته سهم مقیاس عدالت رویه‌ای در پیش‌بینی رضایت شغلی بیشتر از سایر خرده‌مقیاس‌های عدالت سازمانی بود. (Golparvar et al. (2013) در تحقیق خود نشان دادند که بین رضایت شغلی و هر سه بُعد عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق (Manzari and Rajabi (2013) با عنوان «بررسی رابطه ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان» نشان دادند مؤلفه عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معنی‌دار دارد، اما در مدل رگرسیون از بین این مؤلفه‌ها، تنها دو مؤلفه عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی بود.

در زمینه نقش عدالت سازمانی بر سلامت اجتماعی معلمان پژوهش اندکی انجام گرفته است؛ از جمله یافته‌های پژوهشی (Faraji Armaki et al. (2014) درباره سلامت اجتماعی معلمان نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و ابعاد سه‌گانه آن با میزان سلامت اجتماعی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد عدالت تعاملی و پس از آن عدالت مرادده‌ای بهترین موقعیت را هم از لحاظ امتیاز مکتسبه و هم از لحاظ همبستگی با

سلامت اجتماعی معلمان دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عدالت تعاملی مهم‌ترین مؤلفه از عدالت سازمانی ادراک‌شده است که می‌تواند سلامت اجتماعی معلمان را پیش‌بینی کند.

انجام این پژوهش می‌تواند باعث بررسی موانع موجود بر سر راه رضایت شغلی و سلامت اجتماعی و راه‌های رفع آن گردد و مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت شهرستان بهبهان خواهند توانست با استفاده از نتایج این پژوهش تصمیمات لازم و مقتضی را در جهت بهبود رضایت شغلی و سلامت اجتماعی معلمان انجام دهند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران آموزش و پرورش شهرستان‌ها و نواحی استان خوزستان در جهت شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی و سلامت اجتماعی معلمان کمک شایانی نماید.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش عبارت بودند از تمامی معلمان شاغل در مقطع متوسطه شهر بهبهان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ که معادل ۳۶۰ نفر بودند. به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۳۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

### ابزارهای پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات با استفاده از سه پرسشنامه رضایت شغلی (Minnesota, 1992)، عدالت سازمانی (Niehoff & Morman, 1993) و سلامت اجتماعی (Keyes, 1998) گردآوری شدند. پرسشنامه عدالت سازمانی دارای ۲۰ گویه است که ۵ گویه آن مربوط به عدالت توزیعی، ۶ گویه عدالت رویه‌ای و ۹ گویه عدالت تعاملی را می‌سنجد. (Rahim, et al. (2000 پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ برای عدالت توزیعی، ۰/۸۵ برای عدالت رویه‌ای، و ۰/۹۴ برای عدالت تعاملی و روایی آن را با انجام تحلیل عاملی تأییدی در حد بسیار مطلوبی گزارش کردند. (Piriaei, Arshadi, and Neissi (2013 ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در سه مقیاس بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۶ برای عدالت سازمانی،



گزارش شده است. در این پژوهش، پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ گزارش شده است.

متداولترین ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی پرسشنامه مینه سوتا می‌باشد (Khodayarifard et al., 2010). پرسشنامه رضایت شغلی مینوسوتا دارای ۱۹ گویه است که هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در شش بُعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌باشد و براساس مقیاس لیکرت کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. در مطالعه حاضر نیز، همبستگی درونی گویه‌ها ۰/۸۹ به دست آمد. پرسشنامه سلامت اجتماعی توسط Keyes (1998) ساخته شده و دارای ۱۵ گویه می‌باشد که شامل ابعاد همبستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی و شکوفایی اجتماعی می‌باشد. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، در پژوهش Yazdanpanah and Nikvarz (2015)، ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه سلامت اجتماعی در این تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۹ محاسبه شد.

**روش تحلیل داده‌ها:** از روش‌های آمار توصیفی مانند شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی به منظور خلاصه و طبقه‌بندی داده‌ها استفاده شد، همچنین برای بررسی توزیع نرمال داده‌ها، از آزمون آماری کولموگروف-اسمیرنوف بهره گرفته شد. بررسی داده‌های پرت و داده‌های گمشده به منظور غربالگری مطلوب‌تر داده‌ها انجام شد. به منظور بررسی شدت و جهت رابطه بین متغیرهای پژوهش از همبستگی پیرسون و تکنیک‌های رگرسیون خطی ساده استفاده گردید. از نرم افزار SPSS به منظور انجام تحلیل‌های ذکر شده استفاده گردید.

## یافته‌ها

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه انتخابی را نمایش می‌دهد. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. جدول ۲ داده‌های مربوط به این آزمون را در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نمایش می‌دهد. نتایج جدول ۲ نشان از تفاوت غیرمعنی‌دار توزیع داده‌ها و توزیع نرمال در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ دارد، این گفته به معنی نرمال بودن توزیع داده‌ها و مجاز بودن استفاده از ضریب همبستگی برای داده‌ها و استفاده از تحلیل رگرسیون دارد.

Table 1.  
Demographic characteristics of the selected sample

Demographic characteristics		Frequency (percentage)
Gender	Male	(%42.3)55
	Female	(%57.2)75
Level of Education	Bachelor	(%60)78
	Master	(%39.2)51
	PhD	(%0.8)1
Job Experiences	work under 5 years	(%18.5)24
	6 to 10 years	(%28.5)37
	11 to 15 years	(%16.2)21
	16 to 20 years	(%31.1)17
	Over 21 years	(%23.7)31

Table 2.  
Kolmogorov-Smirnov test normality of the data

	Kolmogorov-Smirnov test				
	N	MEAN	SD	Test statistics	p-value
Job satisfaction	130	81.80	10.28	1.26	0.085
Organizational justice	130	66.56	15.67	0.61	0.846
Social health	130	103.72	14.72	1.01	0.257

برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، که جدول ۳ میزان این همبستگی را به همراه داده‌هایی برای بررسی معنی‌داری این ضریب، نمایش می‌دهد.

Table 3.  
Correlation between job satisfaction and job health variables with perception of social justice

Variables	Organizational justice		
	N	Correlation	p-value
Job satisfaction	130	0.39	0.000
Social health	130	0.51	0.000

نتایج جدول ۳ نشان از همبستگی معنی‌دار بین ادراک سازمانی و متغیرهای رضایت شغلی و سلامت اجتماعی دارد. این رابطه مثبت و نسبتاً قوی است. به منظور بررسی دقیق‌تر و جزئی‌تر این روابط جدول ۴ همبستگی بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و رضایت شغلی را نمایش می‌دهد. کلیه مقادیر همبستگی بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و ادراک از عدالت سازمانی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند.

Table 4.  
Pearson correlation between components of organizational justice and job satisfaction

Components of JS	Components of OJ		
	Distributive justice	Procedural justice	Interactive justice
Payment system	0.31	0.42	0.31
Job type	0.56	0.50	0.32
Developmental opportunity	0.61	0.31	0.51
Organizational climate	0.40	0.48	0.68
Leadership style	0.19	0.40	0.85
Physical conditions	0.38	0.39	0.58

با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون مشاهده می‌شود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد، میان متغیر ادراک از عدالت سازمانی با مؤلفه‌های رضایت شغلی شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی و به طور کلی رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به منظور بررسی دقیق‌تر و جزئی‌تر این روابط جدول ۵ همبستگی بین مؤلفه‌های ادراک از عدالت سازمانی و سلامت اجتماعی را نمایش می‌دهد. همچنین مطابق با مندرجات جدول ۵ در سطح اطمینان ۹۹ درصد، میان متغیر ادراک از عدالت سازمانی با سلامت اجتماعی و مؤلفه‌های آن شامل همبستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و به طور کلی سلامت اجتماعی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

Table 5.  
Pearson correlation between the variables of organizational justice and social health

Components of SH	Components of OJ		
	Distributive justice	Procedural justice	Interactive justice
Social solidarity	0.37	0.38	0.46
Social cohesion	0.39	0.39	0.57
Social acceptance	0.58	0.38	0.63
Social participation	0.41	0.41	0.60
Social flourishing	0.31	0.65	0.75

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. جدول ۶ آزمون دوربین واتسون را برای بررسی مفروضات تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد. در این مدل رضایت شغلی و سلامت اجتماعی متغیرهای پیش‌بین هستند.

Table 6.  
Results from the Durbin-Watson to test regression assumptions

Model specifications	R	R <sup>2</sup>	SE	D_W	p-value
Criterion variable: JS Predictor variable: OJ	0.59	0.34	12.73	2.05	0.000
Criterion variable: OH Predictor variable: OJ	0.61	0.37	10.73	1.98	0.000

بر اساس مندرجات جدول ۶، از آن جایی که مقدار آزمون دوربین واتسون (۲/۰۵) حد فاصل بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده نمود. به منظور بررسی معنی‌دار بودن مدل پیشنهادی و اینکه حداقل یکی از ضرایب معنی‌دار باشد از تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیون در جداول ۷ و ۸ نشان از معنی‌دار بودن مقدار واریانس تبیین‌شده توسط متغیرهای پیش‌بین دارد.

Table 7.  
Summary of analysis of variance for the model: Job satisfaction criterion variable and predictor variable organizational justice

	Sum of squares	Mean of squares	F	R	R <sup>2</sup>	P-value
Predicted	11093.22	5546.61	34.21	0.59	0.34	0.000
Residuals	20431.11	162.15				
Total	31524.33					

Table 8.  
Summary of analysis of variance for the model: social health criterion variable predictor of organizational justice perception

	Sum of squares	Mean of squares	F	R	R <sup>2</sup>	P-value
Predicted	22086.11	11043.06	96.53	0.61	0.37	0.000
Residuals	14298.98	114.39				
Total	36385.09					

مندرجات جدول ۷ و ۸ نشان می‌دهد که مدل: متغیر ملاک رضایت شغلی و متغیر پیش-بین ادراک عدالت سازمانی ( $F=34/21$ ,  $p \leq 0/01$ ) و همچنین مدل: متغیر ملاک سلامت اجتماعی متغیر پیش‌بین ادراک عدالت سازمانی ( $F=96/53$ ,  $p \leq 0/01$ ) مدل‌های معنی‌داری هستند، و میزان واریانس تبیین‌شده توسط هر دو مدل مطلوب و معنی‌دار است. جدول ۹ متغیرهای پیش‌بین و ملاک به همراه ضرایب رگرسیون را نمایش می‌دهد.

Table 9.  
Regression model coefficients for research models

Model	B	$\beta$	T	p-value
Criterion variable: job satisfaction	18.67	-	7.56	0.000
Predictive variable: distributive justice	0.43	0.39	4.99	0.000
Criterion variable: job satisfaction	13.87	-	6.58	0.000
Predictive variable: procedural justice	0.64	0.59	8.98	0.000
Criterion variable: job satisfaction	11.67	-	3.41	0.000
Predictive variable: interactive justice	0.37	0.71	4.00	0.000
Criterion variable: social health	4.38	-	6.64	0.000
Predictive variable: distributive justice	0.62	0.81	4.56	0.000
Criterion variable: social health	9.83	-	8.67	0.000
Predictive variable: procedural justice	0.50	0.61	7.42	0.000
Criterion variable: social health	7.10	-	6.11	0.000
Predictive variable: interactive justice	0.39	0.42	5.57	0.000

### بحث و نتیجه گیری

عدالت به عنوان یکی از اساسی‌ترین دغدغه‌های بشر در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان نقش عدالت در سازمان‌ها آشکارتر شده است، به همین سبب این مقوله امروزه یکی از مفاهیمی است که سازمان‌ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه را آغاز کرده‌اند. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی نقش عدالت سازمانی در رضایت شغلی و سلامت اجتماعی معلمان دوره متوسطه انجام گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های ادراک از عدالت سازمانی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه دارند. این یافته با نتایج سایر تحقیقات همسو است ( Jordan et al., 2013; Iranzadeh & Asadi, 2015; Rahimnia & Hoshyar, 2010; Poursoltani et al., 2013; Naderi & Tanowa, 2015; Gholampour & Pourshafei, 2018; Zeinalipour et al., 2010). با توجه به این یافته تحقیق می‌توان گفت که وجود عدالت و باور مدیران سازمان‌های آموزشی به اجرای آن در محیط کار، میزان رضایت شغلی معلمان را افزایش خواهد داد. بنابراین، توجه به مفهوم عدالت سازمانی و رویکردهای پیاده‌سازی آن در سازمان‌های آموزشی و از جمله مدرسه و کلاس درس باید مورد توجه سیاست‌گذاران آموزشی قرار گیرد تا با عنایت به آن زمینه ارتقاء سطح رضایت شغلی معلمان و به تبع آن

تحقق اهداف سازمانی عملیاتی شود. لازم به یادآوری است که اثر مؤلفه عدالت توزیعی بر رضایت شغلی بیشتر از دو مؤلفه دیگر بود. این نتیجه با یافته Ghanbarpour et al. (2014) و Iranzadeh and Asadi (2015) Naderi and Tanwa همخوان و با نتیجه تحقیق (2015) ناهمخوان است. این عدم همخوانی را شاید بتوان به تفاوت در دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش‌ها نسبت داد. به عبارت دیگر، این ناهمخوانی حکایت از آن دارد که بین دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش‌های ناهمخوان پیشین و این پژوهش بر اساس ویژگی‌های جمعیت-شناختی‌شان تفاوت وجود دارد. در مورد این یافته می‌توان گفت چنانچه مؤلفه‌های عدالت سازمانی به دقت و تفکیک در یک سازمان رعایت شوند و در سطح مطلوبی باشند نتیجه آن رضایت شغلی کارکنان خواهد بود. (2015) Ghanbarpour et al. در تبیین این یافته‌ها استدلال کردند که بحث درباره قواعد کلی عدالت سازمانی منجر به تشریح نقش هر یک از مؤلفه‌ها در افزایش رضایت شغلی می‌شود و در بسیاری از شرایط، افراد برای تعیین رضایت شغلی خود شاید راحت‌تر باشند به جای رجوع به قواعد کلی انصاف و عدالت، به قواعد جزئی‌تری در سطح توزیع پیامدها (عدالت توزیعی)، رویه‌های تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای)، و نوع روابط مدیران و سرپرستان (عدالت تعاملی) رجوع کنند. به احتمال زیاد، کلی بودن قواعد انصاف و عدالت، سطح ابهام را برای شکل‌گیری پاسخ‌های عاطفی نظیر رضایت شغلی با دشواری مواجه می‌کند. بنابراین با توجه به توضیحاتی که گذشت، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های آموزشی به منظور برقراری عدالت در سازمان‌های خود، همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی را که هر کدام بیانگر ادراک نوعی از عدالت در سازمان توسط کارکنان است، مدنظر قرار دهند.

در بررسی نقش عدالت سازمانی در ارتقاء سلامت اجتماعی معلمان نتایج تحقیق نشانگر این است که سلامت اجتماعی معلمان به طور قابل توجهی تحت تأثیر ابعاد عدالت سازمانی است. بنابراین می‌توان ادعا نمود که با ارتقاء سطح عدالت در سازمان، سلامت اجتماعی معلمان افزایش می‌یابد. طبق نتایج به دست آمده عدالت توزیعی دارای کمترین امتیاز و مطلوبیت است، پس لزوم توجه بیشتر به توزیع‌ها در سازمان احساس می‌شود. نتایج نشان می‌دهد عدالت تعاملی و پس از آن عدالت رویه‌ای بهترین موقعیت را هم از لحاظ امتیاز مکتسبه و هم از لحاظ همبستگی‌اش با سلامت اجتماعی معلمان دارند. همچنین نتایج تحلیل

رگرسیون نشان داد که عدالت تعاملی مهم‌ترین مؤلفه از عدالت سازمانی ادراک‌شده است که می‌تواند سلامت اجتماعی معلمان را پیش‌بینی کند. بنابراین توجه به عدالت تعاملی در سازمانی همچون مدرسه اهمیت ویژه‌ای دارد. عدالت تعاملی به کیفیت رفتار و مرودات رهبران سازمان با کارکنان اشاره دارد که خود دارای دو بخش است. بخش اول که به آن عدالت بین فردی گفته می‌شود رفتار دوستانه، مؤدبانه، محترمانه و به دور از سیاسی کاری مدیران در هنگام مواجهه با کارکنان بوده و بخش دوم یعنی عدالت اطلاعاتی، ارائه توضیحات و دلایل مستدل، شفاف و قابل قبول برای تصمیمات اتخاذ شده از سوی مدیران می‌باشد (Nabatchi, 2007). به عبارت دیگر عدالت اطلاعاتی شفافیت در تصمیم‌گیری‌هاست. این یافته با نتایج تحقیق Faraji et al. (2015) ناهمخوان است چون عدالت رویه‌ای در تحقیق آنها، مهم‌ترین مؤلفه از عدالت سازمانی ادراک‌شده بود که قادر به پیش‌بینی سلامت اجتماعی کارکنان می‌باشد. یافته‌های پژوهشی آنها نشان داد که عدالت رویه‌ای با مواری مانند پرهیز از اعمال نظر شخصی مدیر، اعمال تصمیم‌گیری مشارکتی، شفاف‌سازی فرایند تصمیم‌گیری، اعمال تصمیمات شغلی یکسان و عادلانه برای همه سروکار دارد و در صورتی که یک مدیر بتواند موارد یاد شده را در سطح مدرسه اجرا نماید می‌توان شاهد بود که معلمان با شوق و علاقه بیشتر و با قدرت و انرژی و پشتکار در زمان طولانی‌تر با وجود سختی کار به فعالیت پردازند و از این طریق با دلگرمی و احساسی از شادی و لذت، به طور هدفمند و معنادار به شدت کار کنند.

پیشنهاد کلی حاصل از تحقیق را می‌توان بدین گونه بیان داشت که سازمان‌های آموزشی و از جمله مدارس به منظور ارتقاء رضایت شغلی و سلامت اجتماعی کارکنان خود، باید زمینه توسعه عدالت سازمانی را در محیط کار خود فراهم نمایند و توزیع عادلانه فرصت‌ها و امکانات میان همه کارکنان در محیط کار، جزو اولویت‌های مدیران باشند.

سهم مشارکت نویسندگان: مقدمه، مبانی نظری، بررسی متون، نتیجه‌گیری و ترتیب منابع توسط دکتر حجت اله درفش به عنوان نویسنده مسئول و غلام عباس مجتهدی انجام شده است. روش تحقیق، روایی و پایایی ابزار تحقیق و تحلیل آماری تحقیق انجام شده توسط دکتر مجتبی جهانی فر. همه نویسندگان نتایج را مورد بحث قرار دادند، نسخه نهایی نسخه خطی را بررسی و تایید کردند.

**سپاسگزاری:** نویسندگان از کلیه همکاران عزیز و کل معلمان و مدیران مدارس متوسطه شهرستان بهبهان که ما را در انجام این تحقیق یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌نمایند.

**تضاد منافع:** نویسندگان اعلام می‌کنند که در این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. این مقاله با راهنمایی دکتر حجت اله درفش و با مشورت دکتر مجتبی جهانی فر از پایان نامه کارشناسی ارشد استخراج شده است.

**منابع مالی:** این مقاله از حمایت مالی برخوردار نبوده است.

## References

- Aghajani, H., Samadi, H. A., & Samadi, H. (2016). Explain the role of organizational justice and its components on behavior development Organizational citizenship of employees through the causal inference system, *Journal of Public Management Research*, 8(27), 119-144. [Persian]
- Alimardani, M., & Zabihi, M. R. (2020). Investigating the effect of organizational culture and Servant leadership on employee job satisfaction. *Quarterly Journal of North Khorasan Police*, 7(27), 44-56. [Persian]
- Babazadeh, T., Jamshidian, A., & Moradi, M. (2014). An analysis of the relationship between organizational justice and job satisfaction among the staff of Isfahan's welfare organization. *Journal of Applied Sociology*, 53(1), 11-13. [Persian]
- Bakhshalizadeh, M. R., & Suleimani, N. (2018). The effect of emotional intelligence on job satisfaction of Gas company's employees. *Journal of Sociological Studies*, 8(30), 140-159. [Persian]
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. Research on Negotiations in Organizations Greenwich, CT: JAI.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Dehghan N., Imranfar A., Hosseini M. R., & Fathi S. (2012). Investigating the relationship between organizational justice and employee satisfaction (Case study of a military organization). *Military Management Journal*, 12(46), 65-101. [Persian]
- Faraji Armaki, A., Rozeh Kafal, P., & Mohammadzadeh, M. (2015). Relationship between perceived organizational justice and teachers' social



- health, *Quarterly Journal of Planning, Welfare and Social Development*, 20(2), 184-210. [Persian]
- Fernandez, C., & Awmlah R. (2006). Impact of organizational justice in an expatriate work environment. *Management Research News*, 9(11), 701-712.
- Gholampour, M., & Pour Shafei, H. (2018). The role of organizational justice in job satisfaction considering the mediation of nurses' burnout. *Journal of Health and Care*, 2(1), 9-15. [Persian]
- Ghanbarpour, H., & Nosrati, A. (2015). The role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and the tendency to quit jobs in sports federation experts. *Sports Management Quarterly*, 6(4), 696-683. [Persian]
- Golparvar, M., & Nadiri, M. (2013). Cultural values and fairness: organizational justice, job satisfaction and leaving the service. *Cultural Research Quarterly*, 3(9), 207-228. [Persian]
- Greenberg, J., & Tyler, R. T. (1987). Why procedural justice in organizations? *Social Justice Research*, 1(2), 127-142.
- Gehlawat, M., & Gupta, M. (2013) Job satisfaction and work motivation of secondary school teachers in relation to some demographic variables: A comparative study. *Educational Confab*, 2(1), 10-19.
- Helpman, L., Pond, G. R., Elit, L., Anderson, L. R., & Seow, H. (2020). Endometrial cancer presentation is associated with social determinants of health in a public healthcare system: A population-based cohort study. *Gynecologic Oncology*, YGYNO-977923
- House, J. S. (2002). Understanding social factors and inequalities in health: 20th century progress and 21st century prospects. *Journal of health and social behavior*. *Health and Social Behavior Journal*, 43(2), 125-142.
- Iranzadeh, S., & Asadi, N. (2015). Study of the relationship between civil behavior and organizational justice with job satisfaction of Mohaghegh Ardabili University staff. *Journal of Management Beyond*, 10, 43-75. [Persian]
- Jordan, G., Turner, B., Fink, G., & Pastore, D. (2013). Organizational justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches. *The Study of Sports and Athletes in Education Journal*, 1(3), 321-344.
- Jameel, S., Hamdi, S. S., Abdul-Karem, M., & Ahmad, A. R. (2021). Organizational justice and job satisfaction among nurses. *UKH Journal of Social Sciences* 4(2), 61-69.
- Kaikhavani, Sh., Saffarinia, A., & Farzad, V. (2021). Development of social dimensions of health from the perspective of urban management. *Social Psychology Research Journal*, 38(2), 41-64. [Persian]
- Khodayarifard, M., et al., (2010). Psychometric properties of Job Satisfaction Questionnaires employees and customer satisfaction of Bank

- Saderat Iran. *Journal of Psychological Achievements*, 4(3), 1-18. [Persian]
- Keyes, C., & Lee, M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C. L. M., & Shapiro, A. D. (2004). Social Well-Being in the United States: A Descriptive Epidemiology. In O. G. Brim, C. D. Ryff, & R. C. Kessler (Eds.), *How healthy are we? A national study of well-being at midlife* (350–372). The University of Chicago Press.
- Khoshfar, G., Mohammadi, A., Mohammadzadeh, F., Mohammadi, R., & Akbarzadeh, F. (2015). Social security and social health. *Iranian Journal of Social Studies*, 9(1), 72-101. [Persian]
- Larson J. (1993). The measurement of social well-being. *Social Indicators Research: an international and interdisciplinary. Social Indicators Research, An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 28(3), 285-296.
- Manzari Tavakoli, A., & Rajabi, M. (2013). Investigating the relationship between organizational justice perception and job satisfaction of Kerman University of Medical Sciences and Health Services. *Journal of Health and Development*, 2(1), 22 -39. [Persian]
- McNabb, N. S. (2009). *The daily floggings will continue until moral improve: an examination of the relationships among organizational justics, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover*. Unpublished PhD Dissertation, University of Oklahoma, Oklahoma.
- Mirdrikvndi, R. (2000). Job satisfaction and its evaluation methods. *Maaref Quarterly Journal*, 7(3) 38-54. [Persian]
- Motahari, M. (1978). *Justice of God*. Tehran, Sadra Publisher.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527–556.
- Nourbakhsh, M. (2014). Job satisfaction survey of physical education teachers in Ahvaz. *Harakat Journal*, 22, 171-189. [Persian]
- Nabatchi, T., & Bingham, L. B. (2007). Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model. *International Journal of Conflict Management*, 18(2), 148-174. [Persian]
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2015). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Piriaei, S., Arshadi, N., & Neissi, A. (2013). The effect of organizational justice on job performance, organizational commitment and intention to leave the job: the mediating role of trust in the organizational system and

- interpersonal trust. *Journal of Psychological Achievements*, 20(2), 69-92. [Persian]
- Poursoltanizarandi, T. F., & Naderi, M. (2013). The relationship between perceptions of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment of personal in Islamic Republic of Iran. *Physical Education Organization*, 3(5), 139-55. [Persian]
- Poursoltani, H., Mirzaei, F., & Zareian, H. (2011). The relationship between perception of justice and job satisfaction in the staff of the Research Institute of Physical Education and Sports Sciences of the Ministry of Science. *Journal of Sports Management and Motor Science Research*, 1(1), 59-70. [Persian]
- Rajabpour, E., Charkhtab Moghadam, J., & Mollai, A. H. (2018). The impact of talent management components on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 10(39), 175-196. [Persian]
- Rahimnia, F., & Hoshyar, V. (2010). The effect of organizational justice on the desire to leave the job through job satisfaction. *Tomorrow Management*, 9(24), 23-42. [Persian]
- Roch, S. G., & Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions. *Journal of Management*, 32(2), 299-322.
- Robbins S. P. (1999). *Organizational behavior* (6<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs NJ: prentice-hall.
- Seyed Javadein, R., Farahi, M., & Taheri Attar, Gh. (2009). The mediating role of trust and commitment in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors in hospitals. *Journal of Business Management*, 1(1), 55-70. [Persian]
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Samadi, H., & Samadi, H. (2016). Investigating the role of perceived organizational justice on employee job satisfaction. *Bi-Quarterly Journal of Justice Psychology*, 1(2), 49-66. [Persian]
- Sargazi, S., & Balaghat, R. (2016). Organizational justice and its correlation with job satisfaction in employees of Zahedan University of Medical Sciences. *Journal of Health Promotion Management*, 6(1), 1-7. [Persian]
- Spector P. E. (2014). *Job satisfaction*. Sage Publications, Thousand Oaks London, New Delhi.
- Shiler Kaikhavani, K., Saffarinia, M., Alipor, A., & Farzad, V. (2021). Development of social dimensions of health from the perspective of urban management. *Journal of Social Psychology Research*, 38, 41-64.
- You, L. M., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Liu, K., & Hu. Y. (2013). Hospital nursing, care quality, and patient satisfaction: cross-sectional surveys of nurses and patients in hospitals in China and Europe. *International*

*Journal Nursing Studies*, 50(2), 154-61.

Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2012). Organizational justice and job satisfaction: A test of three competing models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409.

Yazdanpanah, L., & Nikvarz, T. (2015). Relationship between social factors and social health among students of Shahid Bahonar University of Kerman. *Journal of Applied Sociology*, 59(3), 19-22. [Persian]

Zainalipour, H., Sheikhi Fini, A., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990.

