

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با سلامت اجتماعی معلمان

اکبر فرجی ارمکی*

پریسا روزه کفال**

مئیزه محمدزاده***

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۴

تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۲۵



چکیده

سلامت اجتماعی تابعی از عوامل گوناگون اجتماعی و فرهنگی است. هدف این پژوهش بررسی میزان سلامت اجتماعی در بین معلمان و تبیین نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر آن است که فرضیات آن از تئوری‌های گوناگون عدالت سازمانی و سلامت اجتماعی استخراج و مورد آزمون قرار گرفته‌اند. روش بررسی توصیفی همبستگی و تلفیقی از روش کتابخانه‌ای و میدانی است. در بررسی میدانی ۳۶۱ نفر از معلمان شاغل در مدارس راهنمایی مناطق ۲، ۱ و ۱۷ شهر

* دکتری مدیریت آموزش عالی - مشاور ارشد سازمانها در مدیریت منابع انسانی.

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی - پردیس علوم و تحقیقات دماوند ParisaRooze@gmail.com

(نویسنده مسئول مکاتبات).

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی - پردیس علوم و تحقیقات دماوند.

تهران در سال ۱۳۹۲ با استفاده از پرسشنامه سلامت اجتماعی (کیزی، ۲۰۰۲) و پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (میانگین) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و چند متغیره) صورت گرفت. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد سه گانه آن (توزیعی، تعاملی و رویه‌ای) با میزان سلامت اجتماعی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد. در بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین همبستگی را با سلامت اجتماعی معلمان داشته است. نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان داد که بین دو متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و میزان سلامت اجتماعی معلمان رابطه خطی وجود دارد و عدالت سازمانی ادراک شده توانایی پیش بینی ۲۵ درصد از تغییرات سلامت اجتماعی معلمان را دارد. نتایج به صورت کلی نشان می‌دهد که، سلامت اجتماعی معلمان به عنوان سازه‌ای اجتماعی از کمیت و کیفیت عدالت سازمانی ادراک شده و مولفه ی سه گانه آن (توزیعی، تعاملی و رویه‌ای) تأثیر می‌پذیرد.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، سلامت اجتماعی، عدالت توزیعی،

عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی

مقدمه

سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوند قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. نتایج سال‌ها

پژوهش اکنون به خوبی نشان داده است که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، عاملی بسیار اساسی و اثرگذار بر پیامدهای کاری و سازمانی متعدد است. هماهنگی با رشد اخیر در روان شناسی سلامت حرفه‌ای، سازمان‌ها به کارکنان خود به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی توجه می‌کنند (Schaufeli and Barker, ۲۰۰۴: ۲۹۳).

ادراک عدالت سازمانی الزامی اساسی برای کارکرد موثر سازمان‌ها و رضایت شخصی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آنان نقش مهمی را ایفا می‌کند (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). از آنجا که آموزش و پرورش عامل اصلی توسعه پایدار در هر کشوری است و ایجاد هرگونه فرصت و زمینه برای تحول و بهینه سازی در آموزش و پرورش نقشی اساسی در رشد و توسعه علوم و فنون و به دنبال آن توسعه یک کشور ایفا می‌کند، استفاده مطلوب از منابع انسانی و نیروی نهفته کارکنان، آموزش و پرورش را در بهره‌برداری از سایر منابع و رسیدن به اهداف آن سازمان موفق می‌سازد (نادی و مشفق، ۱۳۸۸).

یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر بسزایی بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد، عامل سلامت آنان است. امروزه موضوع سلامتی در اولویت برنامه‌های توسعه بین المللی قرار دارد. سازمان جهانی بهداشت در سال ۱۹۴۸ سلامت را معادل رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط بیمار نبودن یا معلول نبودن دانسته است. در این تعریف سلامت اجتماعی در کنار سلامت فیزیکی و روانی قرار گرفته است. بعد اجتماعی سلامت که تاکنون در مباحث سازمانی و شغلی به آن توجه نشده است، دربرگیرنده سطوح مهارت‌های اجتماعی، عملکرد اجتماعی و توانایی شناخت هر شخص از خود به عنوان عضوی از جامعه بزرگتر است. در سلامت اجتماعی به نحوه ارتباط شخص در شبکه اجتماعی توجه می‌شود (افجه و سام آرام، ۱۳۸۹: ۳). مفهوم سلامت اجتماعی مفهومی است که در کنار ابعاد جسمی و روانی مورد توجه قرار گرفته و جنبه اجتماعی آن با محور قرار دادن فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد (سام آرام، ۱۳۹۰). کیز (۱۹۹۸) سلامت اجتماعی را به عنوان گزارش شخصی فرد از کیفیت

ارتباطش با دیگران تعریف می‌کند. سلامت اجتماعی در این مفهوم یعنی درک فرد از اجتماع به صورت یک مجموعه معنی دار، قابل فهم، دارای نیروی بالقوه برای رشد و شکوفایی همراه با این احساس که متعلق به جامعه است و خود را در اجتماع و پیشرفت آن سهیم بداند. با توجه به مباحث مطرح شده، در این مطالعه تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر ابعاد پنج گانه سلامت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است.

پیشینه نظری و تجربی

لارسون و کیز با توجه به رویکرد سلامت محور، یک چارچوب مفهومی و نظری برای سلامت اجتماعی ارائه داده‌اند. از نظر لارسون^۱ (۱۹۹۳) سلامت اجتماعی ارزیابی فرد از کیفیت روابطش با خانواده، دیگران و گروه‌های اجتماعی است و در واقع شامل پاسخ‌های درونی فرد نسبت به محرک‌ها و احساسات، تفکرات و رفتارهایی است که نشانگر رضایت یا عدم رضایت فرد از زندگی و محیط اجتماعی است (Larson, 1993: 285). کار کیز از یک اصل جامعه‌شناختی و روان‌شناختی سرچشمه می‌گیرد. طبق نظر کیز حلقه مفقوده در تاریخچه مطالعات مربوط به سلامت و خصوصاً سلامت ذهن پاسخ به این سؤال است که آیا ممکن است کیفیت زندگی و عملکرد شخصی افراد را بدون توجه به معیارهای اجتماعی ارزیابی کرد (Keyes and Shapiro, 2004: 5). از نظر وی سلامت اجتماعی ترکیبی از چند عامل است که در مجموع نشان می‌دهند که چقدر یک شخص در زندگی اجتماعی‌اش مثلاً بعنوان همسایه، همکار و شهروند عملکرد خوبی دارد. کیز معتقد است عملکرد خوب در زندگی چیزی بیش از سلامت جسمی و روانی است و چالش‌های اجتماعی را در بر می‌گیرد. همچنین وی معتقد است که بین سلامت اجتماعی با رفتارهای اجتماع پسند و مسئولیت‌پذیری در جامعه و جایگاه اجتماعی رابطه مثبتی وجود دارد (سام آرام، ۱۳۸۸: ۱۲). از نظر کیز هیچ ادبیات

تحقیقی روی سلامت اجتماعی در بعد فردی وجود ندارد. بنابراین وی در یک تحلیل عاملی گسترده پیشنهاد می‌دهد که سلامت اجتماعی افراد از پنج جزء زیر تشکیل شده است:

۱- یکپارچگی اجتماعی: به معنی ارزیابی فرد از کیفیت روابط متقابلش در جامعه و گروه‌های اجتماعی است، افراد سالم احساس می‌کنند که بخشی از جامعه هستند، بنابراین یکپارچگی اجتماعی گسترده‌ای است که مردم احساس می‌کنند با دیگران وجه مشترکی دارند و به جامعه و گروه‌های اجتماعی تعلق دارند. این مفهوم در برابر بیگانگی و انزوای اجتماعی سیمن^۱ و آگاهی طبقاتی مارکس قرار می‌گیرد (Keyes, ۱۹۹۸: ۱۲۲).

۲- سهم داشت اجتماعی: بیانگر ارزیابی فرد از ارزش اجتماعی خود است. کسانی که سطح مطلوبی از این بعد را دارا هستند، اعتقاد دارند که عضو مهمی در اجتماع هستند و چیزهای ارزشمندی برای ارائه به دیگران دارند. سهم داشت اجتماعی نشان دهنده آن است که چگونه و تا چه حد مردم احساس می‌کنند که آنچه آنها در جهان انجام می‌دهند برای جامعه مهم و ارزشمند است و به عنوان کمک اجتماعی تلقی می‌شود.

۳- پذیرش اجتماعی: تفسیر فرد از جامعه و ویژگی‌های دیگران است. افرادی که دارای این بعد از سلامت اجتماعی هستند، اجتماع را به صورت مجموعه‌ای از افراد گوناگون درک می‌کنند و دیگران را با همه نقص‌ها و جنبه‌های مثبت و منفی‌ای که دارند، می‌پذیرد و به دیگران به عنوان افراد با ظرفیت و مهربان، اعتماد و اطمینان دارند (Keyes and Shapiro, ۲۰۰۴: ۵-۷).

۴- پیوستگی اجتماعی: اعتقاد به این که اجتماع قابل فهم، منطقی و قابل پیش بینی است. افرادی که از نظر اجتماعی سالم‌اند نه تنها درباره نوع جهانی که در آن زندگی

می‌کنند، بلکه همچنین راجع به آنچه اطراف‌شان رخ می‌دهد علاقمند بوده و احساس می‌کنند قادر به فهم وقایع اطراف‌شان هستند. این مفهوم در مقابل بی‌معنایی در زندگی است و در حقیقت درکی است که فرد نسبت به کیفیت، سازمان دهی و اداره دنیای اجتماعی اطراف خود دارد.

۵ - شکوفایی اجتماعی: عبارت است از ارزیابی پتانسیل‌ها و مسیر تکامل جامعه و باور به این که اجتماع در حال یک تکامل تدریجی است و توانمندی‌های بالقوه‌ای برای تحول مثبت دارد. این افراد به آینده جامعه امیدوارند و معتقدند که خود و دیگران از پتانسیل‌هایی برای رشد اجتماعی بهره‌مند هستند و جهان می‌تواند برای آنها و دیگران بهتر شود.

از طرفی مطالعه عدالت در محیط‌های کاری در سال‌های اخیر رشد چشم‌گیری داشته است (Zhang et al, ۲۰۰۹: ۱۸۰). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها و احساسات و نگرش‌های افراد را تحت تاثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمان‌ها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی / صنعتی را به خود جلب کرده است. عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد و رفتار منصفانه سازمان با آنان است (Campbel et al, ۲۰۰۴: ۱۷۹). اگرچه بحث و مطالعه پیرامون عدالت در محیط‌های سازمانی قدمتی دیرینه داشته و منشاء آن به نظریه برابری آدامز بر می‌گردد، اما تحقیقات در این زمینه پس از دهه ۱۹۹۰ به طور فزاینده‌ای افزایش یافته به طوری که مهم‌ترین یافته‌ها در رابطه با عدالت سازمانی در این دوره صورت گرفته است (Charash and Spector, ۲۰۰۱: ۲۷۸).

به طور کلی تحقیقات و نظریات در باب عدالت سازمانی در قالب سه موج عمده ارزیابی می‌شود: موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر محور عدالت رویه‌ای و موج سوم بر محور عدالت مراوده‌ای مبتنی است (ازگلی، ۱۳۸۳).

مطالعات اولیه تأکیدشان بر روی عدالت توزیعی؛ به احساس رعایت انصاف از آنچه بین افراد توزیع می‌شود، بوده است. در زمینه سازمانی، تحقیقات عدالت توزیعی بیشتر مبتنی بر نظریه برابری آدامز بود. این مطالعات تأکید داشتند که افراد خواستار رعایت عدالت در توزیع پیامدهای سازمان همچون پرداختی‌ها، چالش‌های شغلی، امنیت شغلی، فضای کاری و حتی پیامدهای منفی چون اخراج و تنبیهات می‌باشند (Ambrose, 2002: 808).

در دهه ۱۹۸۰ توجه تحقیقات در زمینه عدالت بر روی رویه‌هایی که از طریق آنها پیامدها تخصیص می‌یابند جلب شد. تیبات و والکر (۱۹۷۵) و لونتال (۱۹۸۰) از جمله مهم‌ترین محققان در حوزه عدالت رویه‌ای بودند. آنها نشان دادند که در بسیاری از موارد رویه‌هایی که از طریق آنها پیامدها تخصیص می‌یابند اهمیتی به مراتب فراتر از خود پیامدها دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رویه‌های استخدام، گزینش، پاداش دهی، ارزیابی عملکرد و حل و فصل تعارضات سازمانی از جمله مهم‌ترین خاستگاه‌های عدالت رویه‌ای در سازمان می‌باشند (Cropanzano et al, 2007: 41).

جدول ۱- سیر تکاملی مفهوم عدالت سازمانی

عدالت توزیعی، دهه ۱۹۷۰	عدالت رویه‌ای، دهه ۱۹۸۰	عدالت مراوده‌ای، دهه ۱۹۹۰
نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵)	عدالت یعنی تناسب میان آورده‌های یک فرد به سازمان و دریافتی‌هایش از آن	
تیبات و والکر (۱۹۷۵)	افراد در سازمان نه تنها نسبت به رعایت عدالت در پیامدهای دریافتی حساس هستند، بلکه نسبت به رویه‌هایی که از طریق آنها این پیامدها توزیع می‌شوند نیز حساسند.	
مدل قضاوت عادلانه لونتال (۱۹۸۰)	پیامدهای دریافتی افراد از سازمانت نه تنها باید با آورده‌هایشان متناسب باشد (اصل برابریا تناسب) بلکه نیازهای اساسی را پوشش داده (اصل نیازها) و خالی از تبعیضات جنسیتی، نژادی و... باشد (اصل مساوات).	

عدالت نه تنها توزیع منافع مادی، بلکه منافع اجتماعی مهمی همچون تعامل مستقیم مدیریت با کارکنان را نیز در بر می‌گیرد.	بیز و مواگ (۱۹۸۶)
عدالت مراوده‌ای دارای دو بعد جدا از هم است: رفتار محترمانه مدیریت با کارکنان (عدالت بین فردی) و شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها (عدالت اطلاعاتی)	گرینبرگ (۱۹۹۳)
ارائه مدل چهار بعدی از عدالت شامل توزیعی، رویه‌های، بین فردی و اطلاعاتی (تعاملی)	کالکویت (۲۰۰۱)

در دهه ۱۹۹۰ مطالعه بر جنبه اجتماعی عدالت سوق پیدا کرد. بیز و مواگ (۱۹۸۶) عدالت مراوده‌ای (تعاملی) که بیانگر کیفیت تعاملات بین فردی تصمیم‌گیرندگان سازمانی با کارکنان در هنگام اجرای رویه‌های سازمانی می‌باشد را مطرح کردند. بر اساس شواهد موجود دست کم این سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان پذیرفته شده است. این سه بعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدید آورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط‌های کاری هستند (گل پرور و نادى، ۱۳۸۹). عدالت توزیعی: ^۱ به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می‌گردد (Forret and Sue love, ۲۰۰۸: ۲۴۹).

عدالت رویه‌ای: ^۲ عدالت رویه‌ای مربوط می‌شود به عدالت دریافت شده از روش‌های استفاده شده برای تصمیم‌گیری در مورد اختصاص‌ها و نتایج. عدالت ارتباطی: ^۳ به کیفیت رفتار میان اشخاص که بوسیله هر فردی احساس می‌شود بر می‌گردد (افجه، ۱۳۸۵: ۳۳۲). در مورد پیامدهای ادراک عدالت یا بی عدالتی در سازمان تحقیقات متعددی انجام شده که به طور خلاصه به چند مورد اشاره می‌شود.

-
- . Distributive justice
 - . Procedural justice
 - . Interactional justice

صمد^۱ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی، تأثیرات متفاوت بر برون داده‌های کارکنان انجام داده است. نتایج تحقیق وی نشان داد که ارتباط قوی و مثبتی بین عدالت رویه‌ای و توزیعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. این بدان معناست که اگر کارکنان سطح بالایی از عدالت رویه‌ای و توزیعی را تجربه کنند، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان افزایش خواهد یافت.

همچنین والرئ کولینز^۲ (۲۰۰۴)، به بررسی ارتباط بین احساس دانشجویان فارغ التحصیل که از عدالت تعاملی برخوردار بوده‌اند و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی پرداخته و برخوردهای فردی میان دانشجویان و استادان را بررسی کرده و در نهایت به این نتیجه رسیده که عدالت تعاملی تأثیر بسزایی در افزایش اعتماد دانشجویان به استاد و افزایش تعهد آنان نسبت به کارهای علمی داشته است.

دیانا وست^۳ (۲۰۰۶) بیان می‌کند که بی‌عدالتی باعث یک رشته از عکس‌العمل‌هایی چون رنج‌های روانی، کارشکنی، انصراف از کار و امتناع از وظیفه می‌شود.

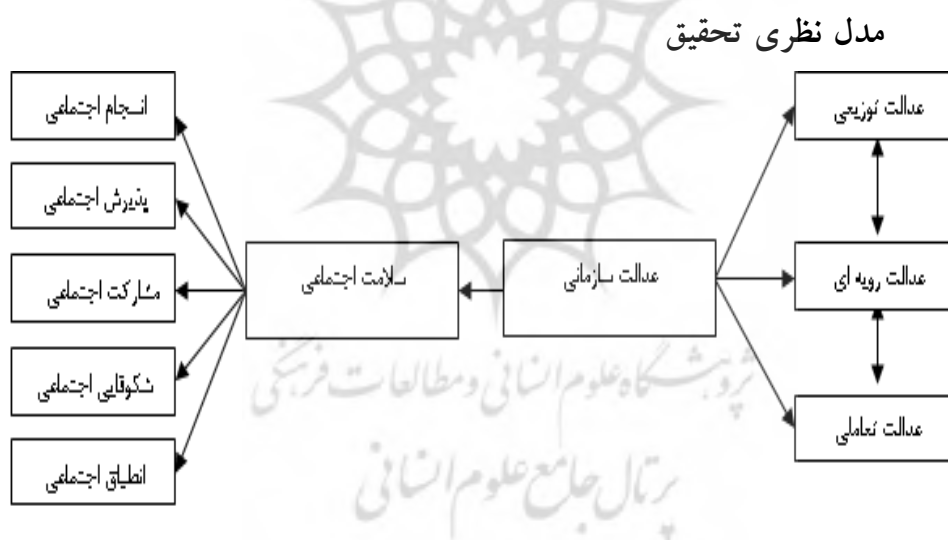
مسترسون^۴ (۲۰۰۱) در راستای اثبات اهمیت ادراک کارکنان از عدالت، الگویی را رشد و گسترش بخشیده و سپس آن را آزموده است. وی با استفاده از ۱۷۸ مربی آموزشگاه نشان داده که وقتی مربیان یک آموزشگاه احساس بالاتری از حضور عدالت توزیعی و رویه‌ای در آموزشگاه خود می‌کنند، تعهد بالاتری را در رفتار و نگرش خود نشان می‌دهند. نکته حائز اهمیت این که دانش آموزان، مربیان و معلمان می‌دانند که ادراک بالاتری از عدالت داشتند عوامل مثبت بیشتری را نسبت به مربی یا معلم خود ابراز داشتند. این محقق بر اساس تحقیق خود یادآور شده که ادراکات عدالت می‌تواند بر پیامدهای سازمانی و فردی تأثیر بگذارد.

ایلماز و تاسدان^۱ (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند، و سابقه، جنسیت، میزان تحصیلات بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان موثر بود. تنها سابقه بر عدالت سازمانی درک شده توسط آنها موثر بود اما عدالت سازمانی ادراک شده بر اساس جنسیت و میزان تحصیلات تغییری نکرد و همچنین بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی وجود داشت.

چارچوب نظری

چارچوب نظری این مطالعه، نظریه مبادله اجتماعی و حمایت سازمانی درک شده است. نظریه مبادله اجتماعی در سال ۱۹۶۴ توسط بلاو مطرح گردید. برطبق نظریه بلاو سازمان عرصه مبادلات اجتماعی دوطرفه میان افراد است. گفته می‌شود که این مبادلات در دو سطح صورت می‌گیرد، سطح عام که رابطه مبادله‌ای میان کارکنان و سازمان می‌باشد و در سطح پایین تر مبادله‌ای است که میان آنان و سرپرستان مستقیم صورت می‌گیرد (Roch and Shanock, ۲۰۰۶: ۳۰۱). هرچه این مبادلات با کیفیت بالاتری صورت گیرد، افراد احساس می‌کنند که مورد حمایت سازمان قرار گرفته‌اند. بنابراین حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان کیفیت روابط میان کارمند و سازمان تعریف گردیده و به طور خاص افراد با سطح بالایی از حمایت سازمانی ادراک شده بر این باورند که سازمان برای مشارکت‌شان ارزش قایل بوده و نگران و دلوپس آنان می‌باشد. متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به عنوان عضو فعال به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایت‌مندی خواهند کرد (سلامت اجتماعی). برخی دیگر به دنبال این احساس می‌کوشند در پی فرصت‌های مناسبی باشند تا باکسب آموزش‌های لازم و مورد علاقه خود، بتوانند نقش‌های خود را در سازمان به خوبی ایفا نمایند

(شکوفایی اجتماعی). کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک شده را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که می‌باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند (انطباق اجتماعی) تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع‌شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (زکی، ۱۳۸۵: ۳). بر طبق نظریه مبادله اجتماعی یکی از انتظاراتی که کارکنان از سازمان و مدیران‌شان دارند رفتار عادلانه با آنان می‌باشد. بنابراین زمانی که با کارکنان عادلانه و اخلاقی رفتار می‌شود (پذیرش اجتماعی) آنان نیز به نحوی در صدد جبران بر می‌آیند که این می‌تواند از طریق درگیری بیشتر آنان (مشارکت اجتماعی) در کار و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار صورت گیرد (Saks, ۲۰۰۶: ۶).



فرضیه‌های تحقیق

بر اساس مدل نظری تحقیق، فرضیه اصلی عبارت است از این که عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سلامت اجتماعی معلمان تأثیر گذار است. با توجه به ابعاد سه گانه

عدالت سازمانی، این فرضیه اصلی در قالب سه فرضیه فرعی مطرح شده است که عبارتند از:

- ۱) عدالت توزیعی ادراک شده بر سلامت اجتماعی معلمان تأثیر گذار است.
- ۲) عدالت رویه‌ای ادراک شده بر سلامت اجتماعی معلمان تأثیر گذار است.
- ۳) عدالت تعاملی ادراک شده بر سلامت اجتماعی معلمان تأثیر گذار است.

روش تحقیق

این پژوهش از زمره پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود که در آن سه بعد عدالت ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به صورت جداگانه به عنوان متغیرهای پیش بین و میزان سلامت اجتماعی معلمان در ابعاد پنج گانه آن به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری این پژوهش را معلمان زن و مرد مقطع راهنمایی مناطق ۲، ۸ و ۱۷ شهر تهران تشکیل داده‌اند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۶۱ نفر (۱۲۷ مرد و ۲۳۴ زن) به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱- پرسشنامه سلامت اجتماعی کیز انسانی و مطالعات فرهنگی

کیز (۱۹۹۸) سلامت اجتماعی را به عنوان گزارش شخصی فرد از کیفیت ارتباطش با دیگران تعریف می‌کند. سلامت اجتماعی در این مفهوم یعنی درک فرد از اجتماع به صورت یک مجموعه معنی دار، قابل فهم، دارای نیروی بالقوه برای رشد و شکوفایی همراه با این احساس که متعلق به جامعه است و خود را در اجتماع و پیشرفت آن سهیم بداند. کیز ابعاد سلامت اجتماعی را با در نظر گرفتن الگوی سلامت مطرح می‌کند. در واقع مدل چند وجهی کیز از سلامت اجتماعی شامل پنج جنبه

می‌شود که میزان کارکرد بهینه افراد در عملکرد اجتماعی‌شان را معلوم می‌کند. این پنج عنصر عبارتند از:

- یکپارچگی اجتماعی: ارزیابی فرد از کیفیت روابطش در جامعه.
- سهم داشت اجتماعی: بیانگر ارزیابی فرد از ارزش اجتماعی خود است.
- پذیرش اجتماعی: بیانگر درک فرد از خصوصیات و صفات افراد جامعه به عنوان یک کلیت است.
- شکوفایی اجتماعی: بیانگر ارزیابی فرد از مسیر حرکت جامعه و پتانسیل‌های آن است.

- پیوستگی اجتماعی: بیانگر فهم فرد از کیفیت، سازمان بندی و طرز کار جهان اجتماعی است. (کیز، ۲۰۰۲: ۳۱-۳۲).

در این پژوهش از پرسشنامه سلامت اجتماعی کیز (فرم کوتاه) ۱۵ سئوالی در ابعاد پنج‌گانه استفاده شده است. در تحقیقات پیشین از جمله باباپور و همکاران (۱۳۸۸)، افجه و سام آرام (۱۳۹۰)، سام آرام (۱۳۸۹)، پورستار و حکمتی (۱۳۸۹)، حسینی (۱۳۸۶) و حاتمی (۱۳۸۹) روایی این پرسشنامه سنجش و تأیید شده است.

۲- پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده

نیهوف و مورمن (۱۹۹۸) این پرسشنامه را تهیه کرده‌اند. پرسشنامه دارای ۱۹ سوال به صورت بسته پاسخ با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) است و عدالت سازمانی را در سه حیطه عدالت توزیعی (۵ سوال)، عدالت رویه‌ای (۵ سوال) و عدالت تعاملی (۹ سوال) می‌سنجد. نیهوف و مورمن (۱۹۹۸) روایی پرسشنامه را بررسی و تأیید کرده‌اند. در ایران نیز قادری و دیگران (۱۳۹۱)، گل پرور و واثقی (۱۳۹۰)، یارمحمدیان و دیگران (۱۳۹۲) و خنیفر و همکاران (۱۳۸۹) روایی این پرسشنامه را آزمون و تأیید کرده‌اند.

یافته‌ها

آزمون همبستگی بین متغیرها

جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی پیرسون را برای رابطه بین متغیرهای مستقل (عدالت سازمانی ادراک شده و سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی آن) و متغیر وابسته سلامت اجتماعی معلمان نشان می‌دهد.

جدول ۲- آزمون همبستگی عدالت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های سه گانه آن با میزان سلامت اجتماعی معلمان

sig	R Pearson	متغیر وابسته	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۱	۰/۵۵۳	سلامت اجتماعی معلمان	عدالت سازمانی ادراک شده
۰/۰۰۲	۰/۴۹۱		عدالت توزیعی ادراک شده
۰/۰۰۰	۰/۴۶۷		عدالت رویه‌ای ادراک شده
۰/۰۰۰	۰/۵۹۶		عدالت تعاملی ادراک شده

در مورد متغیرهای اصلی تحقیق نتایج زیر از جدول شماره دو، قابل استخراج است:

- بین ادراک کلی معلمان از عدالت سازمانی و میزان سلامت اجتماعی آنان ($R=0/553, Sig=0/001$) ارتباط مستقیم وجود دارد.
- بین میزان عدالت توزیعی ادراک شده و میزان سلامت اجتماعی معلمان ($R=0/491, Sig=0/002$) ارتباط مستقیم وجود دارد.
- بین میزان عدالت رویه‌ای ادراک شده و میزان سلامت اجتماعی معلمان ($R=0/467, Sig=0/000$) ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد.
- بین میزان عدالت تعاملی ادراک شده و میزان سلامت اجتماعی معلمان ($R=0/596, Sig=0/000$) ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به اطلاعات بالا در بین شاخص‌های عدالت سازمانی ادراک شده، متغیر میزان عدالت رویه‌ای ادراک شده بیشترین همبستگی مستقیم را با میزان سلامت اجتماعی معلمان داشته است. هر اندازه که مدرسه در این شاخص وضعیت بهتری داشته است، بر میزان سلامت اجتماعی معلمان افزوده شده است.

آزمون مقایسه میانگین

برای تعیین این که آیا میزان ادراک معلمان از رعایت عدالت در مدرسه متبوع‌شان در سطح مطلوبی قرار دارد یا خیر؟ از آزمون t یا مقایسه میانگین در یک گروه آزمودنی استفاده شده است. از آنجا که مقدار sig عدالت سازمانی ادراک شده $0/022$ بوده و کمتر از $0/05$ می‌باشد، فرضیه مبنی بر نامطلوب بودن سطح امتیاز عدالت سازمانی ادراک شده رد شده و نتیجه می‌گیریم که ادراک معلمان از عدالت در مدرسه در سطح قابل قبولی قرار دارد.

درباره ابعاد عدالت سازمانی و سطح مطلوبیت، هر یک نشان دهنده این است که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با توجه به مقادیر sig مربوط، در سطح قابل قبولی قرار ندارند و تنها عدالت تعاملی به دلیل این که sig آن کمتر از $0/05$ است در سطح قابل قبول قرار دارد.

درباره سلامت اجتماعی معلمان نیز با توجه به نتایج بدست آمده باید گفت سلامت اجتماعی در سطح قابل قبولی قرار دارد. اما از بین ابعاد ۵ گانه سلامت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و سهم داشت اجتماعی در سطح نامطلوبی قرار دارند.

جدول ۳- نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای عدالت سازمانی و سلامت اجتماعی معلمان

متغیر	T	درجه آزادی	Sig (P-value)	انحراف از میانگین		سطح خطای ۹۵٪
				حد پایین	حد بالا	
سلامت اجتماعی	۴/۶۶	۳۶۰	۰/۰۰۰	۳/۳۹	۱/۹۶	۴/۸۱
یکپارچگی اجتماعی	۶/۶۱۷	۳۶۰	۰/۰۰۰	۱/۳۵	۰/۹۵	۱/۷۵
سهم‌داشت اجتماعی	۰/۵۲۹	۳۶۰	۰/۵۹۷	۰/۱۱	-۰/۳۱	۰/۵۴
پذیرش اجتماعی	۲۴/۷۳	۳۶۰	۰/۰۰۰	۵/۳۴	۴/۹۱	۵/۷۶
پیوستگی اجتماعی	۱۴/۲۷۹	۳۶۰	۰/۰۰۰	۲/۴۵	۲/۱۱	۲/۷۸
شکوفایی اجتماعی	۰/۵۴۲	۳۶۰	۰/۵۱۹	۰/۱۴	-۰/۲۲	۰/۳۴
عدالت سازمانی	۳/۰۱	۳۶۰	۰/۰۲۲	۰/۱۵۲۰	۰/۰۲۱۲	۰/۳۵۹۰
عدالت توزیعی	-۰/۳۱۹	۳۶۰	۰/۵۶۳	-۰/۰۴	-۰/۱۹۹۰	۰/۱۰۱۲
عدالت روبه‌ای	۱/۰۲	۳۶۰	۰/۲۵۴	۰/۰۸۸	-۰/۰۷۲۳	۰/۲۵۴۹
عدالت تعاملی	۴/۸۰۴	۳۶۰	۰/۰۰۱	۰/۳۰۹	۰/۲۶۳۵	۰/۵۹۰۳

تحلیل رگرسیونی دو متغیره

با استفاده از آنالیز رگرسیونی خطی به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که آیا بین متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و میزان سلامت اجتماعی معلمان رابطه خطی وجود دارد و تا چه حد تغییرات سلامت اجتماعی معلمان توسط متغیر مستقل عدالت سازمانی ادراک شده تبیین می‌شود؟

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با ... ۱۹۹

جدول ۴- نتایج جدول ANOVA برای رابطه خطی میان دو متغیر عدالت سازمانی و سلامت اجتماعی

Sig	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۱۲۶/۱۷۴	۱۹۱۷۶/۵۲۲	۱	۱۹۱۷۶/۵۲۲	رگرسیون
		۵۱/۹۸۵	۳۵۹	۵۷۹۰۶/۲۸۸	خطا
			۳۶۰	۷۷۰۸۲/۸۰۹	کل

بنابر نتایج جدول ANOVA آزمون رگرسیون خطی میان دو متغیر، sig یا P-Value کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابر این فرض صفر مبتنی بر عدم رابطه خطی بین دو متغیر رد شده و می‌توان نتیجه گرفت که بین دو متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و میزان سلامت اجتماعی معلمان رابطه خطی وجود دارد. حال باید دید مقدار اولیه و ضریب عدالت سازمانی ادراک شده برای پیش بینی سلامت اجتماعی چقدر است؟ جدول ۵ این مقادیر را نشان می‌دهد:

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون خطی برای تعیین میزان ضرایب مدل عدالت سازمانی و سلامت اجتماعی

Sig	t	استاندارد شده	استاندارد نشده		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۲۲/۱۵۳	-	۲/۶۷۳	۵۹/۲۱۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۱/۲۳۳	۰/۴۹۹	۱/۳۰۷	۱۴/۶۸۴	عدالت سازمانی ادراک شده

همان طور که مشاهده می‌گردد مقدار ثابت در مدل ۵۹/۲۱۰ و میزان ضریب بتای استاندارد شده متغیر عدالت سازمانی ۰/۴۴۹ می‌باشد. از آنجا که sig هر دو ضریب کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرض مساوی بودن ضرایب با صفر رد شده و هر دو در معادله باقی مانده‌اند. بنابر این فرمول مدل خطی میان دو متغیر به صورت زیر می‌باشد:

$$(Social\ Well-being)SW = 59/210 + 0/449 OJ (Organizational\ Justice)$$

نتایج نشان می‌دهد که ضریب تعیین ۲۴۹/۰ (R Square) بدست آمده است پس می‌توان گفت تقریباً ۲۵ درصد از تغییرات متغیر سلامت اجتماعی توسط عدالت سازمانی ادراک شده تبیین می‌شود. از آنجا که عدالت سازمانی دارای سه بعد توزیعی، روبه‌ای و تعاملی است در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیره توانایی پیش بینی و تبیین سلامت اجتماعی معلمان توسط این ابعاد مورد بررسی قرار گرفته است.

تحلیل رگرسیونی چند متغیره

در این بخش از مطالعه، به تحلیل رگرسیونی چندگانه از داده‌ها و روابط بین متغیرهای تحقیق پرداخته شده است. هدف از آنالیز رگرسیونی، مشخص کردن سهم و تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق در تبیین و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می‌باشد. به عبارتی رگرسیون چند متغیره به تبیین و پیش بینی واریانس متغیر وابسته (سلامت اجتماعی) بر اساس چند متغیر به ما کمک می‌کند که این امر با استفاده از برآورد میزان و نقش متغیرهای مستقل در ایجاد واریانس‌های متغیر تابع صورت می‌پذیرد. از اینرو این امکان فراهم می‌شود تا از رگرسیون چند متغیره برای به دست آوردن میزان‌های درجه روابط میان یک متغیر Y با هر تعداد از متغیرهای مستقل استفاده به عمل آید.

در این تحقیق، تحلیل رگرسیونی چند متغیره بر اساس معیار حداقل مربعات (OLS)^۱ و با استفاده از روش گام به گام^۲ صورت گرفته است. در این روش متغیرهای

۱. Ordinary Least Squares
۲. Stepwise Method

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با ... ۲۰۱

گوناگون به ترتیب میزان اهمیت در تبیین متغیر وابسته، وارد معادله می‌شوند و متغیرهایی که تاثیری در توضیح متغیر وابسته نداشته باشند، خارج از معادله قرار می‌گیرند. البته خروج متغیرها در این روش به معنای کم اهمیت بودن آنها نیست بلکه در این روش هدف انتخاب متغیرهایی است که قابلیت پیش بینی و تبیین بیشتری برای متغیر وابسته داشته باشند.

معادله رگرسیونی مربوط به تحلیل چندمتغیره متغیرهای مستقل جهت پیش بینی متغیر وابسته سلامت اجتماعی می‌باشد. در اینجا کل متغیرهای مستقل به شیوه گام به گام وارد معادله شدند و متغیرهای عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به ترتیب میزان اهمیتی که در تبیین متغیر وابسته داشته‌اند، وارد معادله رگرسیونی شده‌اند و هیچ متغیری خارج از معادله قرار نگرفته است. همانطور که ملاحظه می‌شود، آزمون T نشان می‌دهد که ضرایب بتا برای این ۳ متغیر دست کم در سطح ۹۵ درصد اطمینان از لحاظ آماری معنادار است. مدل رگرسیون سلامت اجتماعی، با توجه به نتایج این تحلیل، حکایت از این مطلب دارد که تحلیل رگرسیون تا ۳ گام پیش رفته است. در گام اول عدالت تعاملی وارد معادله شده است که میزان ضریب همبستگی چندگانه آن (R) با متغیر وابسته ۰/۴۹۹ بدست آمده است.

جدول ۶- آماره‌های تحلیل رگرسیون چند متغیره سلامت اجتماعی بر اساس ابعاد

عدالت اجتماعی

۰/۵۳۶	ضریب همبستگی چندگانه (Multiple R)
۰/۲۸۷	ضریب تبیین (R Square)
۰/۲۸۱	ضریب تبیین تصحیح شده (Adjusted R Square)

متغیرهای دیگر به ترتیب وارد معادله شده‌اند تا این که در مرحله سوم با وارد شدن آخرین متغیر یعنی میزان عدالت توزیعی ادراک شده، میزان ضریب همبستگی چندگانه (R) با متغیر وابسته ۰/۵۳۶ بدست آمده است. در این مرحله میزان ضریب تعیین برابر با $R^2 = ۰/۲۸۷$ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $R^2_{Ad} = ۰/۲۸۱$ بدست آمده است.

جدول ۷- تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره سلامت اجتماعی بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	میانگین مجزورات	F	معناداری
اثر رگرسیونی	۲۲۱۲۷/۳۸۸	۷۳۷۵/۷۹۶	۵۰/۸۶۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۵۴۹۵۵/۴۲۲	۱۴۵/۰۰۱		

بر اساس جدول ۷ کمیت F معنادار است. این مطلب گویای این است که دست کم یکی از متغیرهای مستقل در پیش بینی متغیر وابسته مؤثر است. پس باید تک تک متغیرها را با استفاده از T آزمود. معنی دار بودن F به این معنی است که به طور حتم بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رابطه خطی مستقیمی وجود دارد. طبیعی است که احتمال این که کمیت F به این بزرگی به طور تصادفی به دست آید بسیار کم است؛ یعنی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته نمی‌تواند تصادفی پیش آمده باشد.

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با ... ۲۰۳

جدول ۸- آماره‌های مربوط به متغیرهای مستقل مدل رگرسیونی سلامت اجتماعی بر اساس ابعاد عدالت سازمانی

Sig	t	استاندارد شده	استاندارد نشده		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۱۰/۶۵۳	-	۴/۲۸۹	۴۵/۶۸۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۱/۲۴۹	۰/۴۹۳	۱/۲۹۰	۱۴/۵۱۰	عدالت تعاملی
۰/۰۰۰	۳/۹۲۱	۰/۱۷۱	۱/۱۰	۴/۳۴۳	عدالت رویه‌ای
۰/۰۱۲	۲/۵۳۳	۰/۱۱۱	۰/۲۲۶	۰/۵۷۱	عدالت توزیعی

با توجه به نتایج جدول ۸ ضریب تصحیح شده که نشانگر میزان واقعی تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای باقی مانده در مدل نهایی می‌باشد ۰/۲۸۱ به دست آمده است بقیه تغییرات متغیر وابسته ناشی از متغیرهای خارج از این مطالعه است. با توجه به آماره‌های بدست آمده در جدول ۸ می‌توان چنین عنوان کرد که ۲۸/۱ درصد از واریانس متغیر سلامت اجتماعی معلمان توسط ۳ متغیر ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده به ترتیب بالا تبیین می‌شوند.

نتیجه گیری

از آنجا که نتایج تحقیق نشانگر این است که سلامت اجتماعی معلمان به طور قابل توجهی تحت تأثیر ابعاد عدالت سازمانی است، می‌توان ادعا نمود که با ارتقای سطح عدالت در سازمان، سلامت اجتماعی معلمان افزایش می‌یابد. بر طبق نتایج بدست آمده عدالت توزیعی دارای کمترین امتیاز و مطلوبیت است، پس لزوم توجه بیشتر به توزیع‌ها در سازمان احساس می‌شود. بر طبق مدل قضاوت عادلانه لونتال افراد در هنگام دریافت پیامدها از سازمان، میزان عادلانه بودن آن را بر مبنای سه معیار

می‌سنجند: اصل نیازها، اصل مساوات و اصل انصاف. زیبلوت (۲۰۰۲) معتقد است بر مبنای اصل توزیعی نیازها، دریافتی‌ها باید جوابگوی نیازهای افراد باشد. اصل مساوات به این معتقد است که در توزیع پیامدها، نباید به جایگاه، مرتبه، نژاد و یا جنسیت افراد توجه شود و اصل انصاف بیانگر این است که توزیع باید به نسبت شایستگی و میزان تلاش و کوشش افراد صورت گیرد (Zbylut, ۲۰۰۲: ۴-۹). در عمل افراد به یکی از این سه اصل اولویت داده و دو اصل بعدی را در اولویت بعدی قرار می‌دهند. مهرداد (۱۳۸۵) معتقد است مردم در فرهنگ‌های شرقی (همچون ایران) اولویت را به مساوات می‌دهند در حالی که در فرهنگ‌های غربی اولویت بیشتر را به اصل انصاف می‌دهند.

تحت تأثیر قرار گرفتن نگرش‌ها و عقاید کارکنان به وسیله عدالت توزیعی در پژوهش‌های کالکوایت (۲۰۰۱)، کرش و اسپکتور (۲۰۰۱)، فورت و سولاو (۲۰۰۸) و آبولانین (۲۰۱۰) تأیید شده و بدین صورت گزارش شده است که عدالت سازمانی موجب افزایش احساس خشنودی، تعهد و تعلق سازمانی و احساس رضایتمندی شغلی می‌شود؛ به طوری که افراد تمایل بیشتری برای ادامه کار می‌یابند و جدایی از سازمان بسیار کاهش می‌یابد.

نتایج نشان می‌دهد عدالت تعاملی بهترین موقعیت را هم از لحاظ امتیاز مکتسبه و هم از لحاظ همبستگی اش با سلامت اجتماعی معلمان دارد. همچنین نتایج رگرسیون خطی نشان می‌دهد که عدالت تعاملی مهمترین بعد از عدالت سازمانی ادراک شده است که می‌تواند سلامت اجتماعی معلمان را پیش بینی کند. بنابراین توجه به عدالت تعاملی در سازمانی همچون مدرسه اهمیت ویژه‌ای دارد. عدالت تعاملی به کیفیت رفتار و مرادات رهبران سازمان با کارکنان اشاره دارد که خود دارای دو بخش است. بخش اول که به آن عدالت بین فردی گفته می‌شود رفتار دوستانه، مودبانه، 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 et al, ۲۰۰۷: ۱۵۱). به عبارت دیگر عدالت

اطلاعاتی شفافیت در تصمیم‌گیری‌هاست. محققان معتقدند که توضیحات روشن درباره رویه‌هایی که از طریق آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، باعث ارتقای ادراک عدالت در افراد می‌شود.

نتایج بدست آمده در خصوص ادراک از عدالت رویه‌ای با سلامت اجتماعی رابطه معناداری را نشان داد. در خصوص رابطه با مولفه‌های آن، عدالت رویه‌ای با تمام مولفه‌های سلامت اجتماعی رابطه داشته است. عدالت رویه‌ای با مواردی مانند عدم وجود سوگیری در تصمیمات شغلی مدیر، اتخاذ تصمیمات شغلی بر اساس نظرهای کارکنان، جمع‌آوری اطلاعات کامل توسط مدیر قبل از تصمیم‌گیری، شفاف‌سازی فرایند تصمیم‌گیری، اطلاعات در خصوص تصمیمات شغلی، اعمال یکسان تصمیمات شغلی برای همه و مورد چالش قرار دادن تصمیمات سروکار دارد و در صورتی که یک مدیر بتواند موارد یادشده 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 بپردازند و چنان در کارشان غرق شوند که گذشت زمان و همه مسائل جانبی دیگر غیر از موقعیت فعلی کار خود را فراموش نموده و با دلگرمی و احساسی از شادی و لذت، به طور هدفمند و معنادار به شدت کار کنند.

دادن اطلاعات شفاف، مرتبط و منطقی و توضیحات روشن درباره چگونگی اعمال تخصیص‌ها برای افراد سازمان برای درگیری بیشتر در کار و ایجاد دید مثبت و اعتماد نسبت به مدیران بسیار مهم است، زیرا دبیران ارزش و احترامی را که مدیر برای آنان قائل است به خوبی لمس می‌کنند. طبق یافته‌های این پژوهش، رابطه بین ادراک از عدالت رویه‌ای با سلامت اجتماعی معلمان در بالاترین سطح تأیید می‌شود. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود که با اتخاذ تصمیمات شغلی غیرسوگیرانه و شفاف‌سازی فرایند تصمیم‌گیری، شنیدن نظرات همه کارکنان و جمع‌آوری اطلاعات کامل و صحیح قبل از اتخاذ تصمیمات شغلی، دریافت اطلاعات لازم توسط کارکنان برای اتخاذ تصمیمات شغلی در زمان دلخواه، تصمیمات شغلی به طور یکسان در مورد همه

افرادی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند و اجازه دادن به کارکنان تا تصمیمات مدیر را مورد چالش قرار دهند، موجبات افزایش ادراک عدالت رویه‌ای معلمان را فراهم نموده و سلامت اجتماعی آنان را افزایش دهند.

منابع

- ازگلی، محمد. (۱۳۸۳)، سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. *فصلنامه مصباح*، شماره ۴۶.
- افجه، سیدعلی‌اکبر؛ سام‌آرام، مریم. (۱۳۸۹)، تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۳.
- امیرخانی، طیبه؛ پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۸۷)، تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، *نشریه مدیریت دولتی*، دانشگاه تهران، شماره ۱.
- باباپور، جلیل؛ طوسی، فهیمه؛ حکمتی، عیسی. (۱۳۸۸)، بررسی نقش عوامل تعیین‌کننده در سلامت اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، *فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز*، شماره ۱۶.
- پورستار، ملیحه؛ حکمتی، عیسی. (۱۳۸۹)، پیش‌بینی سلامت اجتماعی براساس باورهای دینی در بین دانشجویان دختر، *فصلنامه زن و مطالعات خانواده*، شماره ۲ (۷).
- خنیفر، حسین؛ امیری، علی‌نقی؛ جندقی، غلامرضا؛ احمدی‌آزرم، هادی؛ حسینی‌فرد، سید مجتبی. (۱۳۸۹)، درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی، *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، شماره ۲۱.

رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با ... ۲۰۷

- سام آرام، عزت‌الله. (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه سلامت اجتماعی با تاکید بر رهیافت پلیس جامعه محور»، *فصلنامه علمی پژوهشی انتظام اجتماعی*، سال اول، شماره ۱.

- سجادی، حمیرا؛ صدرالسادات، سیدجلال. (۱۳۸۴)، «شاخص‌های سلامت اجتماعی»، *فصلنامه اطلاعات سیاسی اقتصادی*، شماره ۲۰۷ و ۲۰۸.

- قادری، سیما؛ سیادت، سیدعلی؛ شمس مورکانی، غلامرضا. (۱۳۹۱)، رابطه ادراک عدالت سازمانی و درگیری عاطفی و ذهنی در بین دبیران دوره متوسطه شهر اصفهان. *فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی*، سال هفتم، شماره ۱۵.

- گل پرور محسن؛ نادی، محمدعلی. (۱۳۸۹)، ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، شماره ۳.

- نادی، محمدعلی؛ مشفق، نزهت الزمان. (۱۳۸۸)، رابطه اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنان از عدالت توزیعی، *فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی*، شماره ۲۵.

- Ambrose, M. L. (۲۰۰۲). *Contemporary justice research: A new look at familiar questions*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, ۸۹, ۸۰۳-۸۱۲.

- Campbell, L., Finch, E. (۲۰۰۴). *Customer satisfaction and organizational justice*. Facilities, ۲۲ (۷/۸), ۱۷۸-۱۸۹.

- Charash, V. C., Spector, P. E. (۲۰۰۱). *The Role of justice in organizations. A meta-analysis*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, ۱۸۰, ۲۷۸.

- Cropanzano, R., Bowen, D. E., Gilliland, S. W. (۲۰۰۷). *The Management of Organizational Justice*. Academy of Management Perspectives, ۲۱ (۴), ۳۴-۴۸.
- Callaghan. Lisa, (۲۰۰۸). *Social Well-Being in Extra Care Housing: An Overview of the Literature*, personal social service research unit, established at the university of kent an Canterbury, www.ukc.ac.uk/PSSRU
- Forret, M. & Sue Love, M. (۲۰۰۸). Employee justice perceptions and coworker relationships. *Journal of Leadership & Organizational Development*, ۲۹ (۳): ۲۴۸-۲۶۰.
- Keyes, Corey Lee.M& Shapiro, Adam. (۲۰۰۴). *social well-being in the united states: A Descriptive Epidemiology*.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H. (۱۹۹۳). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, ۳۶ (۳) , ۵۲۷-۲۵۶.
- Nabatchi, T., Bingham, L. B., Good, D. H. (۲۰۰۷). Organizational justice and workplace mediation: A six-factor model. *International Journal of Conflict Management*, ۱۸ (۲) , ۱۴۸-۱۷۴.

۲۰۹ رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با ...

- Roch, S. G., Shanock, L. R. (۲۰۰۶). Organizational Justice in an Exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions. *Journal of Management*, ۳۲ (۲), ۲۹۹-۳۲۲.
- Saks, A. M. (۲۰۰۶). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۱, ۶۰۰-۶۱۹.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (۲۰۰۴). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: *A multi sample study Journal of Organizational Behavior*, ۲۵, ۲۹۳-۳۱۵.
- Shapiro, Adam & Keyes, Corey Lee.M. (۲۰۰۷). *Marital Status and Social Well-Being: Are the Married Always Better Off?* Springer Science+Business Media
- Yılmaz K, Taş M. (۲۰۰۹). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, ۴۷ (۱): ۱۰۸-۱۲۶.
- Zbylut, M. (۲۰۰۲). *When equity, equality, and need conflict: allocator and recipient differences in assessments of distributive justice*. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy of faculty of the Department of Psychology. University of Houston

- Zhang L , Nie T, Luo Y. (۲۰۰۹). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management* , ۴ (۲): ۱۸۰-۱۸۷.

