

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با کیفیت زندگی معلمان شهر

دهدشت (پژوهش کیفی)

نجف اصغر نژاد

کارشناس ارشد جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر (ایمیل: najaf1352@gmail.com)

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان شهر دهدشت در سال ۱۳۹۹ بود. این تحقیق، از نظر نوع توصیفی - همبستگی، از نظر هدف یک بررسی کاربردی و از نظر زمان یک بررسی مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه معلمان متوسطه اول شهر دهدشت در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۴۰۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۹۶ نفر به روش طبقه بندی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها، از سه پرسشنامه سرمایه اجتماعی، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه کیفیت کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. داده‌ها، با استفاده از نرم افزار SPSS در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، مورد آزمون قرار گرفتند. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۸۷ و بین متغیر عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۶۴ به دست آمد که در سطح خطا ۰/۰۵ معنادار است. بر اساس ضریب بتا (β)، در ابعاد به ازای یک واحد استاندارد افزایش ساختاری، شناختی و رابطه ای، به ترتیب ۰/۴۸۵، ۰/۲۲۴ و ۰/۳۴۰ واحد استاندارد باعث افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان می گردد. بر اساس ضریب بتا (β)، به ازای یک واحد استاندارد افزایش خرده مقیاس‌های رویه ای و تعاملی، به ترتیب ۰/۲۵۴ و ۰/۳۸۹ واحد استاندارد باعث افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان می گردد.

کلید واژه ها: سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلمان متوسطه اول.

بیان مسئله

کیفیت زندگی، مفهومی چندبعدی است و جنبه‌های مختلف عینی و ذهنی، مادی و معنوی، کمی و کیفی، فردی و اجتماعی، خرد و کلان و نظایر آن را در برمی‌گیرد. در بعد عینی و مادی، کیفیت زندگی شامل استانداردهای زندگی، امکانات زیربنایی، تولید اقتصادی، اشتغال، قیمت‌ها، قانون، سلامتی، سرگرمی، اوقات فراغت، فرهنگ و هنر و مانند این‌ها می‌شود. در بعد ذهنی، کیفی و معنوی نیز، کیفیت زندگی شامل تجارب و دریافت‌های شخصی، احساس امنیت و احساس رضایت از زندگی است (شربتیان، ۱۳۹۵). در رویکرد علمی، کیفیت زندگی به‌عنوان یک مفهوم کلی تعریف می‌شود که تمام ابعاد زیستی شامل رضایت مادی، نیازهای حیاتی، به‌علاوه، جنبه‌های انتقالی نظیر توسعه فردی، خودشناسی، بهره‌ر از اکوسیستم را پوشش می‌دهد (شربتیان، ۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری معلمان به‌عنوان شاخص موثر در آموزش و پرورش، توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است. پژوهش‌های زیادی عوامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری معلمان را مطالعه و بررسی کرده‌اند که نشان می‌دهند کیفیت زندگی کاری معلمان برای افزایش عملکرد و افزایش بهره‌وری معلمان موثر می‌باشد. در پژوهش یانگ و لی مدیریت و مشارکت دموکراتیک، شانس کم در ارتقای شغلی، بی‌توازی بین درآمد و ساعات کار، مراقبت از خانواده، در کاهش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان چینی موثر بوده است (لی و یانگ، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش عارف و لیاس از نشان می‌دهد که ارزش ادراک شده کار، جو کاری، توازن کار، در زندگی و رضایت از روابط در زندگی، عوامل اصلی شکل دهنده ادراک معلمان پاکستانی از کیفیت زندگی کاری بوده است (عارف و لیاس، ۲۰۱۳). نادرلو و یغمائی ۳ در پژوهش کیفی نشان دادند مفهوم کیفیت زندگی معلمان مدارس استثنائی شهر زنجان، هفت درون مایه روابط در محل کار، تعامل با دانش‌آموزان، ارتقاء مشارکت شغلی، رضایت شغلی، موانع شغلی، قوانین در جایگاه شغلی و عملکرد شغلی را دارد (نادرلو و یغمائی، ۴، ۲۰۱۴). امروزه، در کنار سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. این مفهوم، به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبع باارزش اشاره می‌کند که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی، و کلید اصلی در رشد منابع

1. Yang & Lu

2. Arif & Ilyas

3. Naderlou & Yaghmaei

4. Naderlou & Yaghmaei

سازمانی است (فریدلی، ۵، ۲۰۰۹). در دهه های اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی توجه زیادی را در ادبیات سلامت به خود جلب کرده است و پژوهشگران زیادی مانند روکو، فوماجالی و سوهرک (۲۰۱۴) و کیم، بومز، گانز، سابرامانیان و کاواچی (۲۰۱۱) این مفهوم را برای توضیح سلامت فرد و جامعه مورد استفاده قرار داده اند (قیاسی، سرلک و غفاری، ۱۳۹۹). در ادبیات سرمایه اجتماعی، شواهد بسیاری وجود دارد که سرمایه اجتماعی عامل تعیین کننده ای در تعیین رفتار سلامت فردی محسوب می شود. در محیط های اجتماعی که در آن ها اعتماد و مشارکت مدنی در سطح بالایی قرار دارد، سرمایه اجتماعی تاثیر قابل توجهی بر سرمایه سلامت انسانی خواهد داشت (فولاند، ۸، ۲۰۰۷). شواهد قوی وجود دارد که نشان می دهد جوامعی که دارای سرانه اجتماعی بالاتری هستند، از سرمایه سلامت بهتری برخوردار می باشند (روزر، کایاکمپ و هویجتز، ۹، ۲۰۱۶).

یکی دیگر از متغیرهای تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی است. در دهه های اخیر، توجه بسیاری به عدالت سازمانی به عنوان یک ساختار مهم و یک زمین تحقیقی قابل توجه در روان شناسی صنعتی- سازمانی، معطوف شده است. متخصصان علوم اجتماعی، از مدت ها پیش به اهمیت عدالت به عنوان مبنایی اساسی و ضروری برای اثربخشی کنش ها و کارکردهای سازمان، پی برده اند. عدالت سازمانی، از تئوری برابری آدامز (۱۹۶۵) منتج شده و می توان گفت که تئوری برابری، ریشه تاریخی عدالت سازمانی است. تئوری برابری بر این اصل استوار است که افراد از طریق درک نابرابری ها و برابری ها، برانگیخته می شوند (عشرت آبادی، میر کمالی و کیانی، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی، به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می کند. عدالت سازمانی، مهم است؛ زیرا با فرایندهای سازمانی مهم مانند عملکرد، تعهد، رضایت و حقوق شهروندی، مرتبط است (نیکولون و همکاران، ۱۰، ۲۰۱۴). مورمن، عدالت سازمانی را چنین تعریف می کند: اصطلاح عدالت سازمانی به حدی که کارکنان با عدالت و انصاف در محل کارشان رفتار می کنند، برمی گردد. عدالت سازمانی، ادراک افراد از منصفانه یا غیرمنصفانه بودن رفتار سازمان با آن ها تعریف کرده اند (میرر و همکاران، ۱۱، ۲۰۰۹؛ به نقل از ناظم و لاجوردی، ۱۳۹۶). در ادبیات سازمان و

5. Friedli

6. Rocco, Fumagalli & Suhrcke

7. Kim, Baum, Ganz, Subramanian & Kawachi

8. Folland

9. Rözer, Kraaykamp & Huijts

10. Nikolaou, Latsou & Geitona

11 Meier, Semmer & Hupfeld

مدیریت، واژه عدالت سازمانی، ابتدا توسط گرین برگ (۱۹۸۷) به کار گرفته شد. به نظر گرین برگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. وی این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کاربرد (مک دوال و فلچر ۱۲، به نقل از عشرت‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی در واقع جزئی از عدالت اجتماعی هست. اوایل دهه ۱۹۶۰، اولین مطالعات در خصوص عدالت در سازمان‌ها انجام شد (ناظم و لاجوردی، ۱۳۹۶). از سال ۱۹۹۰ به بعد، فصل جدیدی از مطالعات پیرامون عدالت سازمانی شروع شد که نتیجه آن شناخت سه نوع عدالت؛ یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌ها بود (نوری و زرگر، ۱۳۹۶).

با توجه به مطالب بیان شده، سه متغیر مهم و تاثیر گذار نیروی انسانی و در درون سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می باشد. آموزش و پرورش به عنوان نهادی فرهنگی که وظیفه انتقال دانش و تربیت را به نسل‌های آینده جامعه بر عهده دارد. با توجه به این که مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی، سرمایه انسانی می باشد، در نهاد بزرگ آموزش و پرورش، معلم، مهم‌ترین سرمایه محسوب می شود. عملکرد معلم در آینده جامعه تاثیر بنیادین و بسزایی خواهد گذاشت. در سال‌های اخیر، کیفیت زندگی معلمان دچار افول شده است و معلمان به عنوان سردمداران و رهبران آموزش و انتقال دانش و مهارت‌ها به دانش‌آموزان، درگیر کیفیت زندگی خود شده‌اند که دچار آسیب شده است. امتداد این وضعیت بی‌سامانی در کیفیت شغلی معلم، می‌تواند هم برای معلمان و خانواده‌های آن‌ها و هم برای آحاد جامعه که با آموزش و پرورش و مدرسه و درس و تعلیم و تربیت سر و کار دارند، عواقب منفی بی‌شماری به دنبال داشته باشد. بر این اساس، در این تحقیق به دنبال بررسی اثرات متغیر سرمایه اجتماعی و متغیر عدالت سازمانی - به عنوان دو متغیر فرامادی - پرداخته می‌شود. این دو متغیر در مطالعات بسیار نشان داده‌اند که بر متغیرهای بسیاری در حوزه‌های علوم انسانی، تاثیرگذار بوده‌اند؛ بنابراین، توجه جدی و اساسی به متغیر سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی در نهاد آموزش و پرورش و در بین معلمان می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری این قشر شریف و زحمتکش تاثیر معنادار داشته باشد.

اهداف پژوهش

۱. تعیین رابطه سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت.
۲. تعیین رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت.

۳. تعیین رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و مراوده ای) با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت.

فرضیه های پژوهش

۴. بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه معنادار وجود دارد.

۵. بین ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه ای) با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه معنادار وجود دارد.

۶. بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و مراوده ای) با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه معنادار وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

تعریف مفهومی سرمایه اجتماعی: ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را مجموعه بالقوه منابع می دانند که در شبکه روابط بین افراد نهفته است و دارای سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه ای است (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸).

تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی: نمره ای است که معلمان از پرسشنامه ۲۲ سوالی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) کسب می کنند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸).

تعریف نظری عدالت سازمانی: به عنوان مفهومی تعریف می شود که ادراک کارکنان از نحوه رفتار با آنها در سازمان را مشخص می کند و به این موضوع که در محیط کار چگونه با کارکنان رفتار شود که آنان احساس کنند که با عدالت و انصاف با آنها رفتار شده است (ایلماز و آلتین کورت، ۲۰۱۲؛ به نقل از موسوی جد، شهودی و خلیجیان، ۱۳۹۴: ۱۲۹).

تعریف عملیاتی عدالت سازمانی: نمره ای است که معلمان آموزش و پرورش دهدشت به پرسشنامه ۲۱ سوالی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) می دهند.

13. Nahapiet & Ghoshal

14. Yilmaz & Altinkurt

15. Niehoff & Moorman

تعریف نظری کیفیت زندگی: والتون (۱۹۷۵) کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می کند (والتون، ۱۹۷۵).

مبانی نظری پژوهش

مفهوم کیفیت زندگی کاری، احترام واقعی را برای کارکنان در محیط کارشان بیان می کند و عواملی مانند حقوق و دستمزد عادلانه برای کاری که انجام می دهند، شرایط کاری امن و سالم، فرصت یادگیری و به کار گیری مهارت های جدید، پیشرفت و رشد در مسیر شغلی و حمایت از حقوق فردی را شامل می شود (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۶).

از نظر بولینو و همکاران (۲۰۰۹) عدالت، قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان است و شامل: چگونگی تخصیص ستاده ها در سازمان؛ رویه ای که باید برای تصمیم گیری به کار گرفته شود و چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان) است (بولینو، تورنلی و بلودگود، ۲۰۰۹).

بیوگر (۲۰۰۵) تعریف جامع تری از عدالت سازمانی بیان کرده است: عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات در سازمان، که شامل تعاملات اقتصادی و اجتماعی است و در برگیرنده روابط فرد با روسا، زیردستان و همکاران و سازمان، به عنوان یک نظام اجتماعی است (فانی، دانایی فرد و زکیانی، ۱۳۹۰).

پیشینه پژوهش

دامنی، حاجی، جعفری و زمانی مقدم (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان عوامل سازمانی شغلی موثر بر کیفیت زندگی شغلی معلمان ابتدائی استان سیستان و بلوچستان به این نتایج دست یافتند که مقولات عمده موثر بر افزایش کیفیت زندگی معلمان ابتدائی عبارت اند از: ارتقای وضعیت اقتصادی معلمان، ارتقای منزلت حرفه ای، توسعه شایستگی های حرفه ای، عدالت سازمانی و شایسته سالاری در کنار مقولات دیگر می باشند. بیک زاده و هدایت فسندوز (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر خودکارآمدی: واکاوی دیدگاه معلمان نشان دادند عدالت سازمانی ۰/۳۵ از تغییرات کیفیت زندگی کاری معلمان را تبیین می کند. قرچه و احمدی (۱۳۹۷) در مطالعه ای با عنوان پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس ابعاد عدالت سازمانی در پرستاران

16. Walton

17. Bolino, Turnley & Bloodgood

بیمارستان منتخب شهر اهواز نشان دادند کیفیت زندگی کاری بر تمامی ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و مرادده ای) رابطه مثبت و معنادار دارد. شاه‌پسند، سواری و سارانی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان نقش سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کشاورزان شهرستان دیواندره، بر اساس تحلیل همبستگی به این نتایج دست‌یافتند که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی؛ یعنی همیاری و مشارکت داوطلبانه، هویت گروهی، تعاون و همکاری متقابل، ارتباطات و حسن تفاهم، اعتماد، انسجام و همبستگی گروهی و شبکه‌های هنجاری مشترک باکیفیت زندگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ارفعی مقدم (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان طراحی یک الگو از رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی آموزشی به این نتایج دست‌یافت که متغیرهای شناخت علمی و مشارکت علمی، بیشترین نقش را در مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی دارند. همچنین، متغیرهای تعهدات علمی و نگرش مثبت به دانشگاه، اهمیت زیادی در ارتقای کیفیت زندگی آموزشی آنان دارند. پتروسیلو و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود به این نتیجه دست‌یافتند که سرمایه اجتماعی و سرمایه طبیعی، همیشه به‌عنوان یک چشم‌انداز، در بهبود کیفیت زندگی، مؤثر است؛ به‌طوری‌که با توجه به رابطه معنادار بین این مفاهیم، می‌توان گفت که با بهبود سرمایه اجتماعی، کیفیت اجتماعی بهبود می‌یابد. نلسون و تراپی (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان تاثیر عدالت سازمانی بر ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان نشان دادند ابعاد کیفیت زندگی شغلی، احساس نابرابری و عملکرد بر ابعاد کیفیت زندگی شغلی کارکنان تاثیر معنادار دارد. روسلان، روسایانی و نور آزم (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند که دو متغیر کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی با یکدیگر ارتباط دارند و بر یکدیگر تاثیر معنادار دارند.

روش پژوهش

تحقیق، از نظر نوع توصیفی - همبستگی است. از نظر هدف بررسی کاربردی است و از نظر زمان یک بررسی مقطعی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل همه معلمان متوسطه اول شهر دهدشت در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشند. نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۹۶ معلم و به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده خوشه ای انتخاب شدند. بدین منظور، ابتدا همه مدارس شهرستان دهدشت در چهار سمت جغرافیایی (به عنوان بلوک) شناسایی و سپس از هر ناحیه جغرافیایی، ۵ مدرسه انتخاب شدند. در مرحله بعد از معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت با هماهنگی قبلی از اداره آموزش و پرورش تعداد ۱۹۶ معلم به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. نمونه مورد مطالعه از معلمان مرد و زن

18. Petrosillo

19. Nelson & Tarpey

20. Roslan, Russayani & Nor Azam

شاغل در آموزش و پرورش شهر دهدشت هستند که در مدارس شهر دهدشت به تدریس مشغول هستند. تحقیق به روش پیمایشی انجام شد. بر اساس پرسشنامه های استاندارد، داده های مورد نیاز گردآوری می شود. این پرسشنامه در بین حجم نمونه که متشکل از معلمان شاغل در مقطع متوسطه اول شهر دهدشت به تدریس مشغول بودند، اجرا شد. با ارسال نامه به حراست آموزش و پرورش شهر دهدشت، موافقت لازم به دست آمد. با توجه به وضعیت جامعه و شیوع بیماری کرونا، و جهت ایجاد سلامتی و رعایت بهداشت، امکان ملاقات حضوری با معلمان امکان پذیر نبود. بر این اساس، پرسشنامه با استفاده از لینک برای معلمان مورد نظر که جزء حجم نمونه مورد نظر بود فرستاده شد و توضیحات لازم نیز از طریق تماس تلفنی به آن ها داده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پژوهش، پس از جمع آوری اطلاعات و داده های مورد نیاز از طریق پرسشنامه ها و استخراج، دسته بندی، کد گذاری و آماده سازی اطلاعات مورد نیاز متناسب با سوالات تحقیق، محاسبات آماری از طریق نرم افزار Spss ویرایش ۲۶ انجام شد. در آزمون سطح استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق در پرسشنامه، آزمون ضریب همبستگی و آزمون رگرسیون خطی استفاده شد. میزان معناداری در این پژوهش ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. برای ایجاد اعتماد و هم چنین رعایت ملاحظات اخلاقی در پژوهش، به معلمان گفته شد که این نتایج محرمانه خواهند بود و در هیچ جایی منتشر نمی شوند و نتایج آماری آن صرفاً برای این تحقیق مورد استفاده قرار خواهد گرفت. داده ها با استفاده از پرسشنامه گردآوری شد که در ادامه به توضیح آن ها پرداخته می شود.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی معلمان، از پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده می گردد. این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه که سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه ای را شامل می شود. طیف نمره گذاری آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای سنجش کیفیت زندگی شغلی معلمان از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده می شود. این پرسشنامه شامل ۲۷ گویه و ۸ بعد پرداخت منصفانه و کافی محیط ایمن و بهداشتی، فرصت های مداوم رشد و امنیت، قانونگرایی در سازمان، وابستگی متقابل اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی می باشد. طیف نمره گذاری آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای است.

21. Nahapiet & Ghoshal

22. walton

پرسشنامه عدالت سازمانی: پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۱ گویه و سه خرده مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است.

جدول ۱: نمره گذاری سوالات در طیف لیکرت

گزینه	نقطه کمی	کم	متوسط	زیاد	خیلی
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

جدول ۲: ابعاد و سوالات پرسشنامه‌های پژوهش

منبع	شماره سوالات	ابعاد	مفهوم
نیهوف مورمن (۱۹۹۳)	سوالات ۱ تا ۹	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی
	سوالات ۱۰ تا ۱۵	عدالت رویه‌ای	
	سوالات ۱۶ تا ۲۱	عدالت تعاملی	
ناهاییت و گوشال (۱۹۹۸)	سوالات ۱ تا ۷	ساختاری	سرمایه اجتماعی
	سوالات ۸ تا ۱۴	شناختی	
	سوالات ۱۵ تا ۲۲	رابطه‌ای	
والتون (۱۹۷۳)	سوالات ۱ تا ۳	پرداخت منصفانه و کافی	کیفیت زندگی کاری
	سوالات ۴ تا ۶	محیط کاری ایمن و بهداشتی	
	سوالات ۷ تا ۹	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	
	سوالات ۱۰ تا ۱۳	قانونگرایی در سازمان	

	سؤالات ۱۴ تا ۱۶	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	
	سؤالات ۱۷ تا ۱۹	فضای کلی زندگی	
	سؤالات ۲۰ تا ۲۳	انسجام اجتماعی	
	سؤالات ۲۴ تا ۲۷	توسعه قابلیت های انسانی	

روایی پرسشنامه ها اگر چه با توجه به استفاده مکرر پژوهشگران در تحقیقات به اثبات رسیده است، هم چنین برای روایی پرسشنامه ها از روایی صوری و محتوایی استفاده شد و نظرات و راهنمایی های اساتید و خبرگان استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی در تحقیق اردلان، تعجبی و معجونی (۱۳۹۸) بر اساس آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ گزارش شد (اردلان، تعجبی و معجونی، ۱۳۹۸). ضریب پایایی پرسشنامه سرمایه اجتماعی در تحقیق خسروی، محسنی تبریزی و آقاجانی مرساء (۱۴۰۰) بر اساس آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ گزارش شد (محسنی تبریزی و آقاجانی مرساء، ۱۴۰۰). ضریب پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در تحقیق اسدی و شکوری (۱۴۰۰) بر اساس آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ گزارش شد (اسدی و شکوری، ۱۴۰۰).

ضریب پایایی متغیرهای تحقیق بر اساس آلفای کرونباخ در جدول زیر ارائه می شود.

جدول ۲: ابعاد و سؤالات پرسشنامه های پژوهش

آلفای کرونباخ	متغیر	
۰/۹۲۰	کیفیت زندگی کاری	۱-
۰/۹۰۳	سرمایه اجتماعی	۲-
۰/۹۳۲	عدالت سازمانی	۳-

کرونباخ در سه متغیر بالای ۰/۷ می تایید می شود.

با توجه به این ضرایب آلفای باشد، پایایی پرسشنامه ها

یافته ها

۷-۱- یافته های توصیفی

جدول (۳) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	دامنه تغییرات	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۲/۰۶	۵	۳/۷۲	۲/۹۴	۰/۵۷۸۹
سرمایه اجتماعی	۱/۹۸	۴/۹۶	۳/۶۴	۲/۹۸	۰/۶۱۴۱
عدالت سازمانی	۱/۶۳	۴/۹۶	۳/۸۵	۳/۳۳	۰/۶۹۰۸

بر اساس مندرجات جدول (۳)، میانگین و انحراف معیار متغیرها به ترتیب کیفیت زندگی کاری ۳/۷۲ و ۰/۵۷۸۹، سرمایه اجتماعی ۳/۶۴ و ۰/۶۱۴۱ و عدالت سازمانی ۳/۸۵ و ۰/۶۹۰۸ می‌باشد.

جدول (۳) میانگین و انحراف معیار مولفه‌های پژوهش

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	دامنه تغییرات	انحراف معیار
توزیعی	۱/۴۴	۵	۳/۸۶	۳/۵۶	۰/۷۶۱۸
رویه ای	۱	۵	۳/۸۳	۴	۰/۸۵۹۴
تعاملی	۱/۶۷	۵	۳/۸۵	۳/۳۳	۰/۷۸۴۴
ساختاری	۱	۵	۳/۸۳	۴	۰/۸۱۷۳
شناختی	۱/۸۸	۵	۳/۴۶۶	۳/۱۳	۰/۶۷۳۵
رابطه ای	۱/۳۸	۵	۳/۸۵	۳/۶۳	۰/۶۹۵۷
پرداخت منصفانه و کافی	۱	۵	۳/۵۶	۴	۰/۷۳۵۶
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱	۵	۳/۵۴	۴	۰/۷۵۹۶
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱/۶۷	۵	۳/۵۷	۳/۳۳	۰/۷۶۸۱
قانونگرایی در سازمان	۱/۵۰	۵	۳/۶۹	۳/۵۰	۰/۷۳۲۴

۰/۷۶۳۲	۳/۶۷	۳/۸۷	۵	۱/۳۳	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۸۷۶۰	۴	۳/۸۳	۵	۱	فضای کلی زندگی
۰/۹۵۲۴	۴	۳/۸۹	۵	۱	انسجام اجتماعی
۰/۹۸۷۱	۳/۷۵	۲/۷۹	۵	۱/۲۵	توسعه قابلیت های انسانی

بر اساس مندرجات جدول (۳)، میانگین و انحراف معیار مولفه های تحقیق به ترتیب توزیعی ۳/۸۶ و ۰/۷۶۱۸، رویه ای ۳/۸۳ و ۰/۸۵۹۴، مولفه تعاملی ۳/۷۳ و ۰/۷۸۴۴، بعد رابطه ای ۳/۶۳ و ۰/۶۹۵۷، بعد پرداخت منصفانه و کافی ۳/۵۶ و ۰/۷۳۵۶، مولفه محیط کاری ایمن و بهداشتی ۳/۵۴ و ۰/۷۵۹۶، بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۳/۳۳ و ۰/۷۶۸۱، بعد قانونگرایی در سازمان ۳/۶۹ و ۰/۷۳۲۴، بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۳/۸۷ و ۰/۷۶۳۲، بعد فضای کلی زندگی ۳/۸۳ و ۰/۸۷۶۰، بعد انسجام اجتماعی ۳/۸۹ و ۰/۹۵۲۴، بعد توسعه قابلیت های انسانی ۲/۷۹ و ۰/۹۸۷۱ می باشد.

۷-۲- یافته های استنباطی

فرضیه اصلی: بین سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴) ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری

متغیر مستقل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد استاندارد	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۰/۸۷۶**	۰/۷۶۷	۰/۲۷۹۷۲	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	۰/۶۴۷**	۰/۴۱۵	۰/۴۴۲۶۷	۰/۰۰۱

ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۸۷۶ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ و بین متغیر عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۶۴۷ رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می باشد. بنابراین، فرضیه بالا تایید می شود. هم چنین، ضریب تعیین تعدیل شده به دست آمده بین سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری معلمان ۰/۷۶۷ و بین

عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان ۰/۴۱۵ به دست آمد؛ بدین معنا که با کنترل سایر متغیرها، به ترتیب، ۷۷ درصد و ۴۱ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی کاری معلمان به متغیر سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی وابسته می باشد.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه ای) با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۶): ضرایب رگرسیون مولفه های سرمایه اجتماعی

مدل	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	Beta		
ثابت	۰/۷۰۱	-	۵/۸۲۴	۰/۰۰۱
ساختاری	٪ ۳۴۳	۰/۴۸۵	۹/۵۹۲	۰/۰۰۱
شناختی	٪ ۱۹۲	۰/۲۲۴	۳/۷۹۷	۰/۰۰۱
رابطه ای	۰/۲۸۳	۰/۳۴۰	۷/۸۸۲	۰/۰۰۱

نتایج تحلیل رگرسیونی جدول (۶) نشان داد که مدل استفاده شده برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان شهر دهدشت، معنادار است و این مدل توان تبیین رابطه بین متغیرها را دارد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیونی، خرده مقیاس های ساختاری، شناختی و رابطه ای، تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر کیفیت زندگی کاری معلمان دارند. بر اساس ضریب بتا (β)، به ازای یک واحد استاندارد افزایش ساختاری، شناختی و رابطه ای، به ترتیب ۰/۴۸۵، ۰/۲۲۴ و ۰/۳۴۰ واحد استاندارد باعث افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان می گردد. بنابراین، خرده مقیاس های ساختاری، شناختی و رابطه ای، به ترتیب قادرند ۴۸/۵، ۲۲/۴ و ۳۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش بینی کنند.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، روبه ای و مراوده ای) با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه معنادار وجود دارد.

جدو(۷): ضرایب رگرسیون مولفه های عدالت سازمانی

مدل	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	Beta		
ثابت	۱/۶۱۲	-	۳۵/۷۶۱	۰/۰۰۱
توزیعی	۰/۰۹۰	۰/۱۱۹	۶/۷۷۸	۰/۱۴۷
رویه ای	۰/۱۷۱	۰/۲۵۴	-۱/۵۸۴	۰/۰۰۱
تعاملی	۰/۲۸۷	۰/۳۸۹	-۷/۸۶۲	۰/۰۰۱

نتایج تحلیل رگرسیونی جدول (۷) نشان داد که مدل استفاده شده برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان شهر دهدشت، معنادار است و این مدل توان تبیین رابطه بین متغیرها را دارد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیونی، خرده مقیاس‌های رویه ای و تعاملی، تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر کیفیت زندگی کاری معلمان دارند. بر اساس ضریب بتا (β)، به ازای یک واحد استاندارد افزایش خرده مقیاس‌های رویه ای و تعاملی، به ترتیب ۰/۲۵۴ و ۰/۳۸۹ واحد استاندارد باعث افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان می‌گردد. بنابراین، خرده مقیاس‌های رویه ای و تعاملی، به ترتیب قادرند ۲۵/۴ و ۳۸/۹ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش‌بینی کنند.

۸- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق، ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۸۷۶ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ و بین متغیر عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۶۴۷ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می‌باشد. بنابراین، بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بر اساس ضریب بتا (β)، به ازای یک واحد استاندارد افزایش ساختاری، شناختی و رابطه ای، رویه ای و تعاملی، به ترتیب ۰/۴۸۵، ۰/۲۲۴، ۰/۳۴۰ و ۰/۲۵۴ و ۰/۳۸۹ واحد استاندارد باعث افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان می‌گردد. بنابراین، خرده مقیاس‌های ساختاری، شناختی و رابطه ای، به ترتیب قادرند ۴۸/۵، ۲۲/۴، ۳۴ و ۳۸/۹ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش‌بینی کنند.

با توجه به یافته های تحقیق، فرضیه های تحقیق تایید می شوند؛ بدین معنا که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (شناختی، ساختاری و رابطه ای) و عدالت سازمانی و ابعاد آن (توزیعی، رویه ای، تعاملی) با کیفیت زندگی کاری معلمان شهر دهدشت، رابطه معنادار دارند.

نتیجه تحقیق رکوانا (۲۰۰۳) نشان داد که سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی، منجر به دستیابی به سطوح بالاتر کیفیت زندگی کاری می شود. پژوهش علی نژاد (۲۰۰۹) نیز تعیین کننده بودن متغیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کارکنان را نشان می دهد. برخی از پژوهشگران، شاخص توسعه انسانی را همان شاخص کیفیت زندگی می دانند؛ بدین دلیل که کیفیت زندگی، وسعت زیادی دارد و یکی از ابعاد آن، کیفیت زندگی کاری می باشد که با وضعیت زندگی فردی و اجتماعی کارمندان در محیط کاری در ارتباط است. یکی از انواع سرمایه ها، سرمایه اجتماعی است که ویژگی های خاص و منحصر به فردی دارد. سرمایه اجتماعی، فرد را در منزلت و جایگاه خاصی قرار می دهد و نشان می دهد. شان و منزلت کسب شده توسط افراد، کیفیت زندگی آن ها را نشان می دهد. بر این اساس، سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی، با یکدیگر همپوشانی و همبستگی فراوان دارند (عرفان خانقاهی، شیرزاد کبریا و صداقت، ۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری معلمان، اثرات مهمی بر متغیرها و فضای آموزشی و تعلیم و تربیت جامعه می گذارد. افزایش سرمایه اجتماعی در بین معلمان، مدیران، اولیاء و دانش آموزان و ایجاد گروهی منسجم برای ایجاد محیطی مطلوب برای قشر معلم، در ارتقای سطح کیفیت زندگی معلمان، نقش بسزایی ایفا می کند.

مهم ترین شاخص های کیفیت زندگی کاری که توسط مرتون تعیین شده است عبارت اند از: حقوق و مزایا، جدول زمانی کاری، ماهیت شغل، جنبه های نمادی و فیزیکی شغل و عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی. عدالت رویه ای بر مبنای عادلانه بودن رویه های تخصیص پاداش، حقوق و مزایا و تنبیه و مبتنب بر احترام و ارزش های گروهی است. عدالت توزیعی نیز به منزله ادراک کارکنان از منصفانه بودن نتایج کاری است و بر منصفانه بودن عوامل سازمانی مانند پاداش و ترفیع به میزان تلاش کارکنان قضاوت می کند (ویلسون و ویلیامز، ۲۰۱۱).

وجود و گسترش عدالت در سازمان و در بین کارکنان سازمان، دخالت دادن معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و تربیتی آینده و اهداف سازمان، یا حتی در انتخاب مطالب درسی، حس ارزشمند بودن را به معلمان انتقال می دهد. رعایت عدالت

24. Requena

25. Alinezhad

26. Williamson & Williams

و انصاف در حق معلمان، باعث می شود که این ادراک در معلمان به وجود آید که برای سازمان و مدیریت سازمان، دارای ارزش و اهمیت هستند و همین امر در افزایش کیفیت زندگی معلمان، تاثیر مثبت دارد. توزیع منصفانه و دقیق فرصت ها، منابع، امکانات و پاداش ها بر اساس شایستگی ها و توانایی ها در بین معلمان، می تواند کیفیت زندگی شغلی را ارتقا دهد و تمایل شدید معلمان برای ماندن به عنوان یکی از اعضای سازمان را در آن ها تقویت نماید. هم چنین، وجود صداقت، راستی و درستی در روابط بین معلمان و هم چنین مدیریت بالا دستی سازمان، وجود احترام در روابط سازمانی، به ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان کمک می کند. پرداختن و توجه به کیفیت زندگی کاری معلمان می تواند عامل موثر در افزایش سرمایه اجتماعی و ارتقاء شان و منزلت معلمان و هم چنین نمودی از عدالت سازمانی را نشان دهد.

۹- پیشنهادها

- ۱- پیشنهاد می شود فرصت ها، امکانات، و ابزارهای شغلی در آموزش و پرورش درست و منصفانه توزیع شوند.
- ۲- پیشنهاد می شود حقوق، مزایا و پاداش ها در بین کارکنان منصفانه توزیع شوند.
- ۳- پیشنهاد می شود برای افزایش و ارتقای کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد می گردد ابعاد سرمایه اجتماعی مانند اعتماد اجتماعی، حمایت و گسترش ارزش ها و هنجارهای درست و اخلاقی در آموزش و پرورش و مدارس توسعه داده شود.
- ۴- آموزش و پرورش و مدیران با حمایت های اجتماعی و فرهنگی و یا پشتیبانی های مالی، سطح کیفیت زندگی کاری معلمان را در ابعاد جسمانی و روحی بالا برند.

فهرست منابع

- ۱) اردلان، محمد رضا؛ تعجیبی، محمود و معجونی، حسین. (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، مدیریت بر آموزش سازمان ها، سال ۸، شماره ۲، پاییز و زمستان، ۴۶-۱۱.
- ۲) اسدی، مسعود و شکوری، زینب. (۱۴۰۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی بین معلمان، دو فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، دوره ۶، شماره ۱۳، پاییز و زمستان، ۳۶-۱۹.
- ۳) ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ ۴.
- ۴) بیگ زاده، جعفر و هدایت فسندوز، علی. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل سازی تاثیر هوش معنوی بر خودکارآمدی: واکاوی دیدگاه معلمان، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره ۴، پیاپی ۴۴، تابستان، ۷۱-۸۶.
- ۵) خسروی، سحر؛ محسنی تبریزی، علیرضا و آقاجانی مرساء، حسین. (۱۴۰۰). تعیین جامعه شناختی سرمایه اجتماعی در تحرک اجتماعی، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ۱۳، شماره ۲، بهار، ۹۹-۱۱۳.
- ۶) دامنی، حسین؛ حاجی، اختر؛ جعفری، پریش و زمانی مقدم، افسانه. (۱۴۰۰). عوامل سازمانی شغلی موثر بر کیفیت زندگی شغلی معلمان ابتدائی استان سیستان و بلوچستان، دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۲، شماره ۲، خرداد و تیر، ۱۶۴-۱۵۱.
- ۷) سپهوند، رضا و جعفری، سلیمان. (۱۳۹۵). تاثیر احساس امنیت اجتماعی بر سرمایه و نشاط اجتماعی، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۴، زمستان، ۵۴۱-۵۲۱.
- ۸) شربتیان، محمدحسن (۱۳۹۵). مطالعه سنجش شاخص های کیفیت زندگی دانشجویان؛ نمونه موردی: مرکز آموزش عالی شهر قاین، فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات فرهنگی-اجتماعی خراسان، سال ۱۱، شماره ۲، زمستان، ۱۳۲-۱۰۷.
- ۹) عرفان خانقاهی، معصومه؛ شیرزاد کبریا، بهارک و صداقت، مریم. (۱۳۹۶). ارتباط هوش معنوی و سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد پزشکی تهران، نشریه مدیریت سلامت، شماره ۷۰، جلد ۲۰، ۵۱-۴۰.
- ۱۰) علیمراد نوری، محمد و زرگر بالای جمع، ساناز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن با فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کلینیک های منتخب نظامی در شهر تهران، علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی، دوره ۱۲، شماره ۲، زمستان، ۲۵-۱۶.
- ۱۱) قرچه، سعید و احمدی، عبادالله. (۱۳۹۷). پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس ابعاد عدالت سازمانی در پرستاران بیمارستان منتخب شهر اهواز، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ۱۶، شماره ۳، پیاپی ۱۰۴، خرداد، ۱۷۰-۱۶۴.
- ۱۲) فلاوندی، حسن و احمدیان، زکریا. (۱۳۹۶). الگوی علی روابط اخلاق حرفه ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۴، پیاپی ۴۲، زمستان، ۱۵۸-۱۴۳.
- ۱۳) قیاسی، مجتبی؛ سرلک، احمد و غفاری، هادی. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی، سرمایه سلامت و رشد اقتصادی در استان های کشور، فصلنامه نظریه های کاربردی اقتصاد، سال ۷، شماره ۳، پاییز، ۱۵۶-۱۳۱.
- ۱۴) محجوب عشرت آبادی، حسن؛ میر کمالی، سید محمد؛ کیانی، ولی مراد (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان ناحیه ۲ و ۱ آموزش و پرورش شهر خرم آباد، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال ۸، شماره ۲، پیاپی ۳۰، بهار، ۱۲۰-۱۰۵.

۱۵) ناظم، فتاح و لاجوردی، آزند. (۱۳۹۶). ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی، مدیریت دانش و هوش، فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی، دوره ۴، شماره ۴، زمستان، ۹۱-۷۸.

- 16) منابع انگلیسی
- 17) Arif S, Ilyas M.(2013) Quality of work-life model forteachers of private universities in Pakistan. QualityAssurance in Education. Jul 5;21(3):282-98.
- 18) Folland, S. (2007). Does community social capital contribute to population health? Social Science & Medicine, 64, 2342-2354.
- 19) Friedli, Lynne. (2009). Mental health resilience and inequalities. DenmarkWorld Health Organisation.
- 20) Kim, D., Baum, C. F., Ganz, M., Subramanian, S. V., & Kawachi, I. (2011). The contextual effects of social capital on health: A cross-national instrumental variable analysis. Social Science & Medicine, 73(12), 1689-1697.
- 21) Mc Dowall, A., and Fletcher, C., (2004). EmployeeDevelopment: An Organizational Justice. Perspective, Personnel Review, Vol. 33, No. 1, pp. 420-481.
- 22) Meier LL, Semmer NK, Hupfeld J.(2009). The impact of unfair treatment on depressive mood: the moderating role of self-esteem level and self-esteem instability. Pers Soc Psychol Bull.;35(5):643-655.
- 23) Montazeri A, Goshtasebi A, Vahdaninia MS, Gandek B.(2005) The short form health survey (SF-36): translation and validation study of the Iranian version. Qual Life Res; 14:875-82. (Persian).
- 24) Naderlou M, Yaghmaei F.(2014) Quality of working lifeof teachers of students with exceptional school.Iranian Journal of Psychiatric Nursing. Jul15;2(2):57-66.
- 25) Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. In Academy of Management Review, 23(2), pp. 242- 266.
- 26) Nelson MF, Tarpey RJ.(2010) Work scheduling satisfaction and work life balance for nurses: the perception of organizational justice. Academy Health Care Manag J;6(1): 25.
- 27) Nikolaou M, Latsou D, Geitona M,(2014). editors. Factors influencing job satisfaction among nurses of Pafos General hospital in Cyprus. Isport 17th Annual European congress.on business organizations. Journal of Management. 26(3), 489-511.
- 28) Onyx, J., & Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. Journal of Applied Behavioral Science, 36(1), 23-42.
- 29) Rocco, L., Fumagalli, E., & Suhrcke, M. (2014). From social capital to health and back. Health Economics, 23(5), 586-605.
- 30) Roslan, A. H., Russayani, I. & Nor Azam, A.R. (2010). The impact of social capital on quality of life: evidence from Malaysia. IJSD., 22(1), pp. 13-22.
- 31) Rözer, J., Kraaykamp, G., & Huijts, T. (2016). National income inequality and self-rated health: the differing impact of individual social trust across 89 countries. European Societies, 18(3), 245-263.

- 32) Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. In Sloan Management Review Journal, 15(1), pp. 11-21.
- 33) Williamson K, Williams KJ.(2011) Organisational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of agenda for change.Radiography;17(1): 61-6.
- 34) Yang D, Lu J.(2014) Rural Teachers' Quality of WorkLife (QWL) in China: The Case of Shanxi Province.Academic Journal of Interdisciplinary Studies. Jun 29;3(4):39



Title Investigating the relationship between social capital and organizational justice with the quality of working life of teachers in Dehdasht

Najaf Asgharanjad

Master of Sociology, Islamic Azad University, Shushtar branch (email: najaf1352@gmail.com)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between social capital and organizational justice with the quality of work life of teachers in Dehdasht in 1399. This study was an applied study in terms of descriptive-correlational type, a cross-sectional study in terms of purpose and a cross-sectional study in terms of time. The statistical population of the study included all first secondary school teachers in Dehdasht in the academic year of 2009-2010 in the number of 400 people. The sample size was selected based on Morgan table 196 people by simple classification method. For data collection, three questionnaires of social capital, Nahapit and Gushal (1998), Nihoff and Morman Organizational Justice Questionnaire (1993) and Walton Work Quality Questionnaire (1973) were used. Data were tested using SPSS software in descriptive statistics and inferential statistics. Pearson correlation coefficient between the social capital variable with the quality of teachers' working life was equal to 0.87 and between the organizational justice variable with the quality of teachers' working life was equal to 0.64, which is significant at the error level of 05%. According to the beta coefficient (β), in the dimensions per standard unit of structural, cognitive and relational increase, 0.485, 0.224 and 0.340 standard units increase the quality of teachers' working life, respectively. According to the beta coefficient (β), for one standard unit, increasing the procedural and interactive subscales, 0.254 and 0.389 standard units, respectively, increases the quality of teachers' working life.

Key words: Social capital, organizational justice, junior high school teachers