



رابطه عدالت سازمانی با بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی معلمان زن

سیده نفیسه هاشمیان

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور

احمد اکبری

دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

چکیده

سلامت و بهزیستی اجتماعی به عنوان دو مؤلفه کلیدی در ارتقاء کیفیت زندگی فردی و اجتماعی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارند. این عوامل شامل وراثت، محیط زیست، سبک زندگی و وضعیت اقتصادی اجتماعی هستند. شغل معلمی به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزشی، نقش محوری در شکل دهی به بهزیستی اجتماعی و سلامت روانی افراد ایفا می کند. با توجه به چالش های متعدد اجتماعی و اقتصادی که معلمان با آن مواجه اند، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهزیستی اجتماعی و وفاداری آن ها به سازمان ضروری است. این پژوهش به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی معلمان زن در مقطع ابتدایی ناحیه ۴ شهر مشهد پرداخته است. هدف اصلی تحقیق تعیین تأثیر عدالت سازمانی بر وفاداری و بهزیستی اجتماعی معلمان است. جامعه آماری شامل ۵۵۰ معلم زن بوده و ۲۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان می دهد که عدالت سازمانی به طور مثبت و مستقیم با وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی مرتبط است. به ویژه، افزایش عدالت سازمانی به بهبود وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی معلمان منجر می شود. این یافته ها تأکید می کند که ارتقاء عدالت سازمانی می تواند به بهبود روحیه و انگیزه معلمان کمک کند و در نتیجه بر عملکرد و تعهد آن ها به سازمان تأثیر مثبت بگذارد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، بهزیستی اجتماعی، وفاداری سازمانی، معلمان زن، کیفیت زندگی حرفه ای



بیان مساله

سلامت و بهزیستی اجتماعی به عنوان دو مؤلفه کلیدی در ارتقاء کیفیت زندگی فردی و اجتماعی، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارند که شامل وراثت، محیط زیست، سبک زندگی، وضعیت اقتصادی اجتماعی و درآمد سرانه می‌شوند. این عوامل به صورت متقابل با یکدیگر تعامل دارند و می‌توانند به ارتقاء یا کاهش سلامت و بهزیستی اجتماعی منجر شوند (لای وان، ۲۰۱۳). به‌ویژه، نقش عوامل اجتماعی و محیطی مؤثر بر سلامت از زمان‌های بسیار قدیم شناسایی شده و به‌عنوان یکی از ارکان اساسی در سیاست‌گذاری‌های بهداشتی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. سازمان جهانی بهداشت نیز تأکید دارد که هیچ یک از ابعاد سلامت نمی‌تواند به تنهایی بر دیگری برتری داشته باشد (شاهی و همکاران، ۱۳۹۶). و به همین دلیل، توجه به ابعاد مختلف سلامت و بهزیستی اجتماعی در تمام سطوح جامعه ضروری است. شغل معلمی به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزشی و اجتماعی، نقش محوری در شکل‌دهی به بهزیستی اجتماعی و سلامت روانی افراد ایفا می‌کند. معلمان نه تنها مسئول آموزش و تربیت نسل آینده هستند، بلکه خود نیز باید از بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی بالایی برخوردار باشند تا بتوانند به طور مؤثر در فرآیند آموزشی مشارکت کنند (لارسون^۱، ۱۹۹۶). با این حال، در دنیای امروز، معلمان با چالش‌های متعددی از جمله فشارهای اجتماعی، اقتصادی و محیطی مواجه‌اند که می‌تواند بر سلامت روانی و اجتماعی آن‌ها تأثیر بگذارد (کیز، ۲۰۰۵). این چالش‌ها شامل بار کاری سنگین، عدم حمایت کافی از سوی مدیریت، و ناپایداری‌های اقتصادی می‌شود که می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و کاهش کیفیت زندگی حرفه‌ای معلمان گردد. تحقیقات نشان داده‌اند که عدالت سازمانی، به عنوان یک عامل مؤثر در محیط کار، می‌تواند بر بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی معلمان تأثیرگذار باشد. عدالت سازمانی به معنای ادراک کارکنان از انصاف در توزیع منابع، فرآیندهای تصمیم‌گیری و تعاملات درون سازمان است. احساس عدالت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش تعهد و وفاداری معلمان به سازمان و بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای آن‌ها شود (لای وان^۲، ۲۰۱۳). به‌عبارتی، معلمان که احساس کنند در محیط کار خود با آن‌ها به‌طور عادلانه رفتار می‌شود، بیشتر احتمال دارد که در سازمان بمانند و به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کنند. با این حال، درک عمیق‌تری از رابطه بین عدالت سازمانی و بهزیستی اجتماعی معلمان زن و تأثیرات آن بر وفاداری سازمانی آن‌ها هنوز نیاز به بررسی و پژوهش دارد. به‌ویژه، در جوامع مختلف، ممکن است تأثیرات عدالت سازمانی بر معلمان زن متفاوت از معلمان مرد باشد و این موضوع می‌تواند به‌عنوان یک نقطه قوت یا چالش در سیاست‌گذاری‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد (ساواریکی و داگیرداس^۳، ۲۰۰۹). بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین عدالت سازمانی با بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی معلمان زن وجود دارد؟ این موضوع به دلیل تأثیر مستقیم آن بر کیفیت آموزش و پرورش و بهبود شرایط کاری معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با شناسایی و تحلیل این روابط، می‌توان به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی کمک کرد تا استراتژی‌های بهتری برای ارتقاء بهزیستی اجتماعی و وفاداری معلمان طراحی کنند و در نتیجه، کیفیت آموزش را بهبود بخشند. علاوه بر این، بررسی عوامل مؤثر بر بهزیستی اجتماعی معلمان و ارتباط آن با عدالت سازمانی می‌تواند به شناسایی نیازها و چالش‌های خاص این گروه از کارکنان کمک کند. به‌ویژه، در شرایطی که فشارهای اجتماعی و اقتصادی بر معلمان افزایش یافته است، توجه به این موضوع می‌تواند به ایجاد محیط‌های کاری مثبت و حمایتگر کمک کند که در آن معلمان بتوانند به‌خوبی به وظایف خود عمل کنند و در عین حال از سلامت روانی و اجتماعی بالایی برخوردار باشند. در نهایت، این تحقیق می‌تواند به عنوان یک منبع معتبر برای

¹ Larson

² Lai Wan

³ Savareikiene & Daugirdas



برنامه‌ریزی‌های آینده در زمینه بهبود شرایط کاری و افزایش بهزیستی اجتماعی در بین معلمان و دیگر کارکنان آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به اهمیت بهزیستی اجتماعی در ارتقاء کیفیت زندگی و کارایی معلمان، نتایج این پژوهش می‌تواند به بهبود سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی کمک کند و در نهایت منجر به ایجاد یک نظام آموزشی پایدار و مؤثر گردد.

مبانی نظری

موفقیت سازمان‌ها به‌طور مستقیم به توانایی مدیریت ارشد در ایجاد شرایط عدالت سازمانی و وادار کردن کارکنان به نشان دادن رفتارهای مطلوب بستگی دارد (بابایی و مافیان، ۱۳۹۵). در شرایط کنونی، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی در محیط داخلی و خارجی خود مواجه هستند و به دنبال همراستایی کارکنان با فرهنگ و مأموریت خود هستند. احساس عدالت در سازمان می‌تواند منجر به تغییر رفتار کارکنان به‌گونه‌ای شود که با اهداف سازمان همخوانی داشته باشد. عدالت سازمانی به کاهش شکاف بین اهداف سازمان و کارکنان کمک می‌کند و ایجاد محیط مثبت سازمانی می‌تواند وفاداری و بهزیستی اجتماعی کارکنان را تقویت کند (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱). وفاداری به‌عنوان یکی از ارزش‌های اجتماعی، به پایداری و ثبات در روابط و صداقت در تعاملات اشاره دارد. وفاداری سازمانی به‌کارگیری تمام توان کارکنان برای نیل به اهداف سازمان و مسئولیت‌پذیری آن‌هاست. وفاداری زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی است و رابطه مستقیم با ارزش‌ها و اصول حاکم بر سازمان دارد. وفاداری کارکنان موجب تقویت نیروی انسانی و حفظ تجربیات در سازمان می‌شود (لای وان^۴، ۲۰۱۳). کارکنان وفادار با سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان آشنا هستند و نیاز به آموزش مکرر ندارند. تغییر مداوم کارکنان هزینه‌های زیادی به سازمان تحمیل می‌کند و وفاداری به سازمان باعث افزایش انگیزه و بهره‌وری می‌شود.

شاخص‌های اصلی برای اندازه‌گیری وفاداری کارکنان شامل بهره‌وری، ماندگاری در شغل، میزان مراجعه برای استخدام و پیشنهادات کارکنان است. عوامل مؤثر بر وفاداری شامل معنویت، حقوق و دستمزد، تناسب شغل با مهارت‌ها، امنیت شغلی، آموزش و مشارکت اجتماعی هستند (اینسون^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). عدالت سازمانی نیز به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در ایجاد وفاداری شناخته می‌شود. بهزیستی به‌عنوان وضعیتی مثبت شامل ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف می‌شود (پورکیانی و اشجعی، ۱۳۸۹). سازمان جهانی بهداشت بهزیستی را به‌عنوان حالت کامل جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف می‌کند و تأکید دارد که بهزیستی تنها نبود بیماری نیست. بهزیستی اجتماعی به‌عنوان توانایی فرد در برقراری ارتباطات مؤثر و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی مطرح است و به‌عنوان بخشی از بهزیستی کلی فرد در نظر گرفته می‌شود. این مفهوم شامل تعاملات میان فردی و مشارکت اجتماعی است (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۰۹).

شاهی و همکاران (۱۳۹۶)، به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت ادراک شده با وفاداری نیروهای دانشگر پرداختند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع پژوهش در طبقه پژوهش‌های کمی، توصیفی از نوع همبستگی جای می‌گیرد. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان دانش‌محور شرکت ملی و حفاری ایران می‌باشند که از طریق نمونه‌گیری به شکل هدفمند تعداد ۱۵۰ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پس از گردآوری داده‌ها همبستگی متغیرهای مستقل، یعنی عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با متغیر وابسته وفاداری نیروهای دانشگر مورد بررسی قرار گرفت و رابطه و تأثیر آنها در طول پژوهش مشخص شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین

⁴ Lai Wan

⁵ Ineson

⁶ Wang



متغیرهای پیش‌بین در پژوهش با وفاداری با هر دو روش رگرسیون به روش مکرر و رگرسیون به روش گام به گام همبستگی معنی داری وجود دارد.

نوری و نعامی (۱۳۹۵)، به بررسی اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز پرداختند. هدف این پژوهش بررسی اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی می‌باشد. در این پژوهش پیمایشی، ۱۶۸ پرستار از بیمارستان گلستان اهواز در سال ۱۳۹۳ شرکت نمودند. جهت گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی (نیپهوف و مورمن)، وفاداری سازمانی (علی و الکاظمی)، بهزیستی شغلی (پارکر و هایت)، سایش اجتماعی (دافی، گنستر و پاگون) و کنترل شغلی (دویر و گنستر) در بین پرستاران توزیع و پس از دو هفته جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. بر اساس نتایج، مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، نتایج نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد و کنترل شغلی توانست رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و سایش اجتماعی را تعدیل کند. ایفیکن^۷ (۲۰۱۶)، نشان داد که عدم عدالت سازمانی ناشی از عدم تطابق تقاضاهای شغلی و مهارت‌های کارکنان نه تنها به کاهش امنیت شغلی و کاهش کیفی و کمی مهارت‌های کارکنان بلکه باعث کاهش وفاداری کارکنان نیز می‌شود. همچنین عدم ادراک عدالت سازمانی منجر به وقوع واکنش‌های عاطفی و نگرش منفی نسبت به سرپرست و سازمان و در نتیجه کاهش بهزیستی اجتماعی کارکنان می‌شود. بولاک (۲۰۱۵)، به تعیین ارتباط بین ادراکات هیات علمی از عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی پرداخت. نمونه مطالعه شامل اعضای هیات علمی از هشت دانشکده از یک دانشگاه دولتی در آنکارا است. یافته‌های اصلی پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان دانشگاه وجود دارد. بارون^۸ (۲۰۱۴)، به مطالعه نقش عدالت سازمانی در وفاداری سازمانی پرداخت. یک نمونه ۱۹۱ نفره از کارکنان بانک‌های خصوصی سوریه انتخاب شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تاثیر مثبت قابل توجهی از ابعاد سازمانی عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر وفاداری سازمانی وجود دارد. روش تحقیق

این پژوهش به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی می‌پردازد و از نوع توصیفی-همبستگی است. هدف این تحقیق بررسی رابطه علت و معلولی بین این متغیرها است و اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن مدارس ابتدایی ناحیه ۴ شهر مشهد به تعداد ۵۵۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده که در نهایت ۲۲۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی طبقه‌ای است؛ به این معنا که از هر پایه تحصیلی تعدادی معلم به اندازه حجم نمونه انتخاب می‌شوند. متغیر مستقل این تحقیق عدالت سازمانی است و متغیرهای وابسته شامل بهزیستی اجتماعی و وفاداری سازمانی می‌باشند. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای مختلفی شامل پرسشنامه‌ها و منابع کتابخانه‌ای استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی شامل ۲۰ سؤال است که سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه استاندارد شده نیپهوف و مورمن (۱۹۹۳) است و روایی و پایایی آن در

⁷ Eifcn

⁸ Baron



تحقیقات قبلی تأیید شده است. همچنین برای اندازه‌گیری بهزیستی اجتماعی از مقیاس ۳۳ ماده‌ای کییز (۱۹۹۸) استفاده شده که شامل پنج مؤلفه انسجام، پذیرش، شکوفایی، مشارکت و انطباق اجتماعی است. پرسشنامه وفاداری سازمانی نیز شامل هفت سؤال از علی و الکاظمی (۲۰۰۷) است که وفاداری ادراک شده نسبت به سازمان را می‌سنجد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل جداول و نمودارها و همچنین نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده می‌شود. در تحلیل و تفسیر نتایج، اثر بین متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون سنجیده می‌شود. این روش‌ها به پژوهشگران کمک می‌کند تا به‌طور دقیق‌تری به بررسی روابط بین متغیرها بپردازند و نتایج قابل اعتمادی ارائه دهند.

بحث و یافته‌ها

یافت‌های توصیفی یافته‌های جدول فوق بیانگر آن است که حداقل مدرک تحصیلی معلمان فوق دیپلم بوده است. بر اساس نتایج جدول فوق ۶۶ نفر از معلمان دارای مدرک فوق دیپلم، و ۲۵ نفر معادل با ۱۱ درصد دارای مدرک دکتری و یا دانشجوی دکتری بوده‌اند که این موضوع نشان دهنده دارا بودن تحصیلات بالا معلمان زن شرکت‌کننده در پژوهش می‌باشد.

بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول زیر آماره‌های توصیفی متناظر با متغیرهای پژوهش بر اساس نمره‌گذاری بیان شده در فصل سوم، ارائه شده است. در جدول زیر تعداد سوالات، کمترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین و انحراف معیار مشاهدات ارائه شده است.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

تعداد گویه	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	
۵	۸	۲۳	۱۲/۷۹۳	۳/۶۳۵	مؤلفه‌های عدالت سازمانی
۶	۱۳	۲۷	۱۹/۵۸۵	۳/۱۰۷	
۹	۱۳	۲۸	۲۰/۹۲۰	۳/۱۸۶	
۲۰	۳۹	۷۰	۵۳/۲۹۹	۵/۹۶۱	عدالت سازمانی
۷	۹	۲۵	۱۶/۴۳۱	۳/۵۰۳	مؤلفه‌های بهزیستی اجتماعی
۶	۱۲	۲۹	۲۰/۸۸۵	۴/۴۳۷	
۶	۸	۲۹	۲۰/۸۹۴	۵/۱۸۷	
۷	۱۰	۳۳	۲۴/۰۵۲	۶/۰۱۸	



۵/۳۱۲	۲۲/۸۹۸	۳۳	۱۰	۷	پذیرش
۱۵/۶۷۳	۱۰۵/۱۶۳	۱۳۵	۶۳	۳۳	بهزیستی اجتماعی
۳/۶۶۷	۲۲/۸۱۹	۳۳	۱۳	۷	وفاداری سازمانی

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که در این تحقیق ۲۲۷ نفر شرکت نموده‌اند که این افراد به طور کامل به پرسشنامه پاسخ داده و در حقیقت هیچ مشاهده گمشده‌ای در متغیرها وجود ندارد. کمترین و بیشترین مقدار برای متغیرهای مذکور متناسب با تعداد گویه‌ها تغییر می‌کند؛ از این دو مقدار می‌توان کران تغییرات برای پاسخ آزمودنی‌ها را مورد ارزیابی قرار داد و از طرفی هر چقدر تفاضل این دو بیشتر باشد پراکندگی پاسخ آزمودنی‌ها بیشتر است. دامنه تغییرات که از تفاضل دو شاخص فوق به دست می‌آید نشان می‌دهد که پراکندگی شاخص بهزیستی اجتماعی بیشتر از سایر متغیرهای تحقیق است. البته با توجه به اینکه دامنه تغییرات به شدت تحت تاثیر مشاهدات دور افتاده می‌باشد، انحراف معیار شاخص مناسب‌تری برای تعیین پراکندگی مشاهدات می‌باشد. میانگین به عنوان اساسی‌ترین معیار مرکزی مشاهدات نشان می‌دهد عدالت رویه ای با میانگین موزون ۳/۲۶ بیشترین میانگین را داشته است و می‌توان اینگونه استنباط کرد که این خرده مقیاس در بین معلمان عدالت سازمانی غالب می‌باشد.

آمار استنباطی

در این پژوهش برای ارزیابی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و مدل‌های رگرسیونی بر اساس مدل مفهومی پژوهش در جهت تبیین نقش پیش‌بینی کنندگی عدالت سازمانی در رابطه با متغیرهای وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی استفاده نموده ایم. لذا قبل از ارزیابی فرضیه‌ها، بررسی نرمال بودن متغیرهای ملاک (وابسته) ضروری می‌باشد. در حقیقت مدل‌های رگرسیونی در صورتی دارای اعتبار هستند که باقی مانده‌های مدل (خطاهای مدل رگرسیونی) دارای توزیع نرمال با میانگین صفر و واریانس ثابت باشد، $\epsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$ که این موضوع به شدت تحت تاثیر توزیع وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی به عنوان متغیر ملاک می‌باشد؛ در گام نخست با کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف فرض آماری نرمال بودن اطلاعات جمع‌آوری شده را مورد آزمون قرار می‌دهیم:

H_0 : توزیع متغیرهای وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی دارای توزیع نرمال‌اند

H_1 : توزیع متغیرهای وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی توزیع نرمال نیستند

خلاصه نتایج آزمون مذکور در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	
نرمال است	۰/۳۰۱	۰/۹۷۲	وفاداری سازمانی
نرمال است	۰/۲۷۶	۰/۹۹۵	عدالت سازمانی
نرمال است	۰/۴۴۵	۰/۸۶۳	بهزیستی اجتماعی



نکته قابل توجه در اجرای آزمون مذکور این است که آماره آزمون و سطح معناداری ارائه شده در جدول فوق، بر اساس

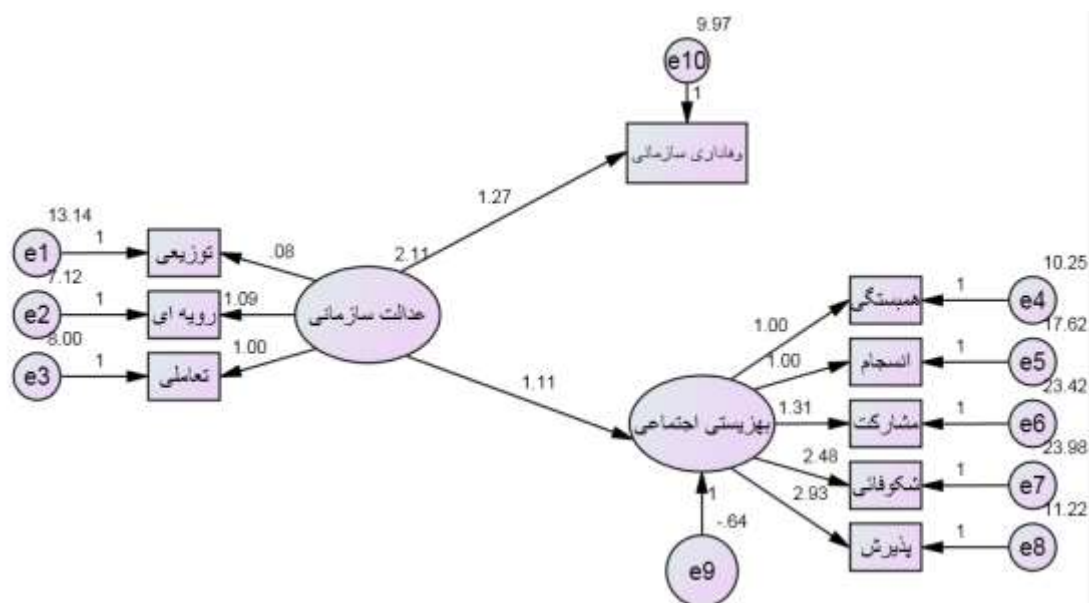
$$\frac{.5}{.}$$

آزمون های دو طرفه می باشد لذا در صورتی که سطح معناداری ارائه شده در جدول فوق کمتر از 0.025 ($=$) باشد نرمال بودن توزیع مشاهدات رد می شود. نتایج جدول فوق نشان می دهد که قدر مطلق آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای ملاک در مدل های رگرسیونی نهفته شده در تحلیل معادلات ساختاری پژوهش کمتر از آماره متناظر در جدول نرمال استاندارد ($Z_{1-\alpha=.95} = 1.96$) می باشد و با عنایت به بیشتر بودن سطح معناداری متناظر با آنها از 0.025 نتیجه می گیریم که با اطمینان 0.95 متغیرهای مذکور دارای نرمال می باشد. ($p - value > 0.025$) پس از نرمال سازی توزیع متغیرهای مورد مطالعه منعی در اجرای مدل تحقیق وجود ندارد لذا در ادامه به ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و فرضیه ها می پردازیم.

برای تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق از مدل یابی معادلات ساختاری به و با کمک نرم افزار آموس استفاده شد. در حقیقت جهت ارزیابی نقش پیش بینی کننده لازم است که با استفاده از معادلات ساختاری میزان تاثیرگذاری عدالت سازمانی را بر هر یک از متغیرهای وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی ارزیابی نمائیم که برای این موضوع دو راه حل وجود دارد. روش اول استفاده از معادلات ساختاری و روش دوم استفاده از تحلیل رگرسیونی و برازش دو مدل رگرسیونی خطی ساده به صورت جداگانه می باشد. لذا با عنایت به فرضیه های فرعی طراحی شده در ادامه از معادلات ساختاری جهت ارزیابی فرضیه اصلی استفاده شده است. در نمودار زیر با توجه به اینکه عدالت سازمانی و بهزیستی اجتماعی دارای خرده مقیاس می باشند هر یک از خرده مقیاس های مربوط به آنها به عنوان متغیر مشاهده شده و دو متغیر اصلی به عنوان متغیر پنهان تعریف شده اند.^{۱۰}

یافته های نمودار زیر بیانگر آن است که رابطه بین عدالت سازمانی با وفاداری سازمانی مستقیم (مثبت) بوده است لذا بهبود عدالت سازمانی در معلمان باعث بهبود میزان وفاداری سازمانی می گردد. به همین شکل رابطه عدالت سازمانی و بهزیستی اجتماعی مستقیم می باشد و بهبود وضعیت عدالت سازمانی میزان بهزیستی اجتماعی معلمان را نیز افزایش می دهد.

۱۰. در نرم افزار AMOS در معادلات ساختاری متغیر پنهان با شکل دایره و متغیرهای مشاهده شده به صورت مستطیل نشان داده می شود.



نمودار ۱- بررسی نقش پیش بینی کنندگی عدالت سازمانی

نشانگرهای مربوط به برازش مدل مسیر در جدول زیر ارائه شده اند که نشان دهنده برازش بسیار مطلوب مدل است.

جدول ۳. نشانگرهای برازش مدل نهایی

نتیجه	مقدار رضایت بخش	مقدار برازش	نشانگر برازش
تایید مدل	کوچکتر از ۳	۲/۱۱۴	نسبت کای اسکور به درجه آزادی ^{۱۱}
تایید مدل	نزدیک به ۰/۹ یا بیشتر	۰/۸۹۵	نرم شده برازندگی ^{۱۲}
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱۶	شاخص نیکویی برازش ^{۱۳}
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۰۴	تعدیل شده نیکویی برازش ^{۱۴}
تایید مدل	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۰۲	برازندگی فزاینده ^{۱۵}

بر اساس یافته های برازش مدل فوق مقدار آماری کای دو ۵۴/۹۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ می باشد و با

عنایت به مقدار آماره $RMSEA = ۰/۰۶۴$ کمتر از ۰/۰۸ است مدل برازش شده تأیید می شود. از طرفی نسبت

آماره کای دو به درجه آزادی ۲/۱۱۴ و کمتر از ۳ می باشد لذا به طور کلی نقش پیش بینی کنندگی عدالت سازمانی تأیید می گردد. نتایج برازش مدل فوق در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۴- خلاصه نتایج معادلات ساختاری

11 Chi-Square /degree of Freedom

12 NFI

13 GFI

14 AGFI

15 IFI



متغیر	ضریب رگرسیونی	خطای معیار	آماره آزمون	p - مقدار
عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی	۱/۲۷۵	۰/۲۲۶	۵/۶۳۴	$p < ۰.۵/۰$
عدالت سازمانی بر بهزیستی اجتماعی	۱/۱۱۱	۰/۲۷۲	۴/۰۹۰	$p < ۰.۵/۰$
نتایج کلی مدل	آماره کای دو	۵۴/۹۶۵	شاخص $RMSEA$	۰/۰۶۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	شاخص GFI	۰/۹۱۶

یافته های جدول فوق نشان می دهد که اثر عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی مستقیم و معنادار است ($0.05 < p$ - value). در حقیقت بر اساس برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول شماره ۴-۶، ضریب رگرسیونی متناظر با تاثیر عدالت سازمانی بر وفاداری سازمانی $\beta = 1/275$ و سطح معناداری متناظر با آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد ($0.05 < p$)؛ بنابراین افزایش عدالت سازمانی معلمان باعث بهبود میزان وفاداری سازمانی آنان می گردد. همچنین ضریب رگرسیونی متناظر اثر عدالت سازمانی بر بهزیستی اجتماعی ۱/۱۱۱ و سطح معناداری مربوط به آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد لذا افزایش عدالت سازمانی معلمان باعث بهبود میزان بهزیستی اجتماعی آنان می شود لذا فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه "عدالت سازمانی پیش بینی کننده وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی معلمان زن می باشد." با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد.

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان دهنده اهمیت عدالت سازمانی در افزایش وفاداری و بهزیستی اجتماعی معلمان زن در مقطع ابتدایی ناحیه ۴ شهر مشهد است. بر اساس یافته های توصیفی، ۲۲۷ معلم در این پژوهش شرکت کردند و هیچ مشاهده گم شده ای در داده ها وجود نداشت. بیش از ۳۶ درصد از این معلمان بالای ۴۵ سال سن داشتند و تحصیلات آنها نشان دهنده سطح بالای علمی و تجربی آنها بود. یافته های استنباطی نشان می دهد که عدالت سازمانی به طور مثبت و مستقیم با وفاداری سازمانی و بهزیستی اجتماعی مرتبط است. به ویژه، افزایش عدالت سازمانی به بهبود وفاداری سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۲۷۹ و بهزیستی اجتماعی با ضریب همبستگی ۰/۴۵۱ منجر می شود. این نتایج به وضوح تأیید می کند که ارتقاء عدالت سازمانی می تواند به بهبود روحیه و انگیزه معلمان کمک کند و در نتیجه بر عملکرد و تعهد آنها به سازمان تأثیر مثبت بگذارد. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش های قبلی همخوانی دارد و نشان می دهد که احساس عدالت در سازمان می تواند به کاهش قصد ترک شغل و افزایش وفاداری کارکنان منجر شود. به علاوه، معلمان که در محیط کاری خود احساس عدالت می کنند، به احتمال بیشتری خلاقیت و استعداد های خود را شکوفا می سازند و از بروز مشکلات روانی مانند افسردگی جلوگیری می کنند. با توجه به این یافته ها، پیشنهاد می شود که مدیران آموزش و پرورش به منظور افزایش عدالت سازمانی، سیستم های حقوق و دستمزد عادلانه و شفاف، ارزیابی عملکرد منصفانه و برقراری ارتباطات مؤثر و دو سویه با معلمان را در نظر بگیرند. همچنین، بهبود عدالت رویه ای و تعاملی از طریق ایجاد فرصت های مناسب برای تبادل نظر و ارتباطات مثبت می تواند به افزایش وفاداری و بهزیستی اجتماعی معلمان کمک



کند. در نهایت، این تحقیق محدودیت‌هایی نیز دارد، از جمله استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها و همکاری نامناسب برخی از پاسخ‌دهندگان. این محدودیت‌ها می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار باشد و نیاز به تحقیقات بیشتری در این زمینه را نشان می‌دهد. پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آتی به بررسی ابعاد مختلف عدالت سازمانی و تأثیر آن بر بهزیستی اجتماعی و وفاداری معلمان بپردازند و به سنجش ابعاد عدالت سازمانی و بهزیستی اجتماعی در جوامع مختلف بپردازند.

منبع:

۱. بابایی، محمدرضا . مافیان، امیرعباس(۱۳۹۵). سنجش تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در شرکتهای پیمانکاری. ۲(۳). ۱۴۴-۱۶۵
۲. پورکیانی، مسعود. اشجعی، احمد(۱۳۸۹). معنویت، گمشده سازمان‌های امروز. ماهنامه تدبیر. شماره ۲۲۰. ۲۶-۲۲
۳. شاهی، سکینه. اندرز، سعید. اندرز، کمال. یاسینی، مجتبی(۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با وفاداری نیروهای دانشگر. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۷(۲). ۱۳-۳۴
۴. هزارجریبی، جعفر. صفری شالی، رضا(۱۳۹۱). رفاه اجتماعی و عوامل موثر بر آن مطالعه موردی شهر تهران. پژوهش و برنامه‌ریزی شهری. ۲(۵). ۱-۲۲
5. Baron RM,(2014). The moderatormediator variable distinction in social psychology research. Journal of Personality and Social Psychology 51: 1173-1182.
6. Keyes, C.L.M. (1998). Social well-being. Social Psychology Quarterly, 61, 121-140.
7. Keyes, C.L.M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. Journal of Health and Social Research, 43, 207-222.
8. Lai Wan, hooi (2013). Employee Loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. International Journal of Applied HRM. Volume 3, issue 1, pp 1-17.
9. Larson, J. S. (1996). The World Health Organization's definition of health: Social versus spiritual health. Social Indicators Research, 38, 181-192.
10. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.
11. Savareikiene, D. Daugirdas, L.,(2009), Forms of Expression of Employee Loyalty
12. van Scheppingen, A. R., de Vroome, E. M., ten Have, K. C., Bos, E. H., Zwetsloot, G. I., & van Mechelen, W. (2015). The associations between organizational social capital, perceived health, and employees' performance in two Dutch companies. Journal of occupational and environmental medicine, 55(4), 371-377.



Relationship between Organizational Justice, Social Well-Being, and Organizational Loyalty of Female Teachers

Seyedeh Nafiseh Hashemian

Master of Educational Management, Islamic Azad University, Nishapur

Ahmad Akbari

PhD Student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Nishapur, Iran

Abstract

Social health and well-being are key components in enhancing the quality of individual and social life, influenced by various factors including heredity, environment, lifestyle, and socio-economic status. The teaching profession, as a fundamental pillar of the educational system, plays a crucial role in shaping the social well-being and mental health of individuals. Given the numerous social and economic challenges faced by teachers, it is essential to examine the impact of organizational justice on their social well-being and loyalty to the organization. This study investigates the relationship between organizational justice, social well-being, and organizational loyalty among female primary school teachers in District 4 of Mashhad. The main objective of the research is to determine the impact of organizational justice on the loyalty and social well-being of teachers. The statistical population consists of 550 female teachers, with a sample of 227 selected for the study. The results indicate that organizational justice is positively and directly related to organizational loyalty and social well-being. Specifically, an increase in organizational justice leads to improvements in organizational loyalty and social well-being among teachers. These findings emphasize that promoting organizational justice can enhance the morale and motivation of teachers, thereby positively influencing their performance and commitment to the organization.

Keywords: Organizational Justice, Social Well-Being, Organizational Loyalty, Female Teachers, Professional Quality of Life