

# مدل ساختاری رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان\*

♦ دکتر ابوالقاسم بریمانی<sup>۱</sup> ♦ میثم آهنی رکاوندی<sup>۲</sup>

## چکیده:

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی بوده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان مقطع ابتدایی شهر بهشهر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۴۳ نفر بوده است. تعداد ۱۰۴ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه هویت اجتماعی (صفاری‌نیا و روشن، ۱۳۹۰)، عدالت آموزشی (گل‌پرور، ۱۳۸۹) و رفتار شهروندی سازمانی (کانوفسکی و اورگان، ۱۹۹۶) استفاده شده است. پایایی آنها با محاسبه فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۸۰، ۰/۸۱ و ۰/۸۳ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌های حاصله، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار آماری پی‌ال‌اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که میان هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی با عدالت آموزشی معلمان رابطه‌ای معنادار وجود دارد و مقدار ۴۸/۳ درصد از رفتار شهروندی سازمانی و ۷۲/۹ درصد از عدالت آموزشی با هویت اجتماعی تبیین می‌شود و متغیر رفتار شهروندی سازمانی اثر میانجی بر رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی دارد. همچنین شاخصهای برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه شده از برازشی مناسب برخوردار است.

کلید واژگان: هویت اجتماعی، عدالت آموزشی، رفتار شهروندی سازمانی

© تاریخ دریافت: ۹۹/۴/۲۳

© تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۱۵

\* این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم است.

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. ab.barimani@iau.ac.ir  
۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. ahanimeisam@gmail.com

## مقدمه

عدالت و هویت از متغیرهایی‌اند که می‌توانند از یک‌سو بر بسیاری از متغیرهای فردی و اجتماعی افراد تأثیرگذار باشند و نقشی غیرقابل‌انکار در کنشها و مناسبات اجتماعی ایفا کنند و از سوی دیگر از متغیرهایی مانند رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بپذیرند (تنهایی و حکیمی، ۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی شامل گستره‌ای وسیع مانند یاری‌رسانی به دیگران، همکاری و مشارکت غیرالزامی و مبتنی بر انگیزش درونی و ارائه پیشنهادات و راه‌حلهایی برای بهبود فرایندهای موجود در محیط است، با این حال، شرایط و محیطهای تحصیلی نیز زمینه لازم را برای درگیر شدن افراد در چنین رفتارهایی دارند. رفتارهایی مانند یاری‌رسانی، مشارکت و همکاری، برقراری روابط صمیمانه و ارائه پیشنهادهای وقتی از سوی دانش‌آموزان مدنظر قرار می‌گیرند، همسو با بافتهای دیگر می‌توان به آن رفتار شهروندی تحصیلی اطلاق کرد. به هر حال از مهم‌ترین پیشایندهایی که تاکنون برای درگیر شدن معلمان در رفتارهای شهروندی از آنها یاد شده، عدالت آموزشی است (گل‌پرور، ۱۳۸۹ ب).

عدالت - محور شدن در ساختار و فرایند آموزشی می‌تواند نقشی مهم در بهبود روان‌شناختی دانش‌آموزان مدارس داشته باشد. عدالت به معنای برابر شناختن انسانها و امکان احقاق حقوق برای همه افراد است که می‌تواند زمینه بروز استعدادها و توانمندیهای آنان را در سطح بالایی فراهم آورد تا آنان انگیزه کافی را برای تلاش و تکاپو در راستای رسیدن به اهداف مورد نظر داشته باشند (صمدی، گل‌محمدی و خسروی، ۱۳۹۱). عدالت آموزشی<sup>۱</sup> عبارت است از ایجاد امکانات و فرصتهای برابر برای طرفین یادگیری که به فعالیتهای آموزشی و پژوهشی اشتغال دارند که در نهایت منجر به بهبود عملکرد معلمان و دانش‌آموزان می‌شود (شفیع‌پور مطلق و قدیمی‌فینی، ۱۳۹۵). داشتن حق برخوردیهای محترمانه، رعایت ثبات و عدم تبعیض، برخوردها و تصمیمات برابر و بدون جانبداری، داشتن امکان اعتراض به شرایط نابرابر و ناعادلانه و یا تصمیمات غلط، رعایت شرایط و نیازهای افراد تا حد امکان و تناسب بین دستاوردها با تلاش و سهم افراد از مقوله‌های عدالت آموزشی است (گل‌پرور، ۱۳۸۹ الف). عدالت سازمانی دارای ابعادی مانند عدالت توزیعی (منصفانه بودن توزیع و تخصیص منابع پاداش)، عدالت رویه‌ای (منصفانه بودن فرایندهای تصمیم‌گیری و رویه‌های تخصیص نتایج) و عدالت تعاملی (برخورد محترمانه، مؤدبانه و توأم با متانت تصمیم‌گیران با افراد) است (گیلیند، ۲۰۰۸).

در محیطهای تحصیلی مانند مدارس، وجود شرایط عادلانه و رعایت عدالت می‌تواند سبب انتقال حس ارزشمندی به معلمان و دانش‌آموزان شود. علاوه بر این درک وجود عدالت، تردیدها و نگرانیهای افراد را در مورد ضایع شدن حقوق و آزادی آنها برطرف می‌کند. همچنین عدم دسترسی برابر و مساوی در برخورداری از امکانات آموزشی و عدم رعایت عدالت از جانب معلم در فرایند یاددهی - یادگیری سبب

1. Educational justice
2. Gilliland

می‌شود تا دانش‌آموز احساس خوشایندی نسبت به تحصیل نداشته باشد و دچار نگرانی و اضطراب شود که در نهایت زمینه بروز رشد و شکوفایی استعدادها را فراهم نمی‌شود. اگر در چنین شرایطی دانش‌آموزان بازخوردهای مناسبی از جانب معلمان در رعایت عدالت در آموزش را تجربه نمایند با رهایی از تردید و اضطراب، راحت‌تر و بهتر درگیر فعالیتهای آموزشی می‌شوند (حیدرزاده، دهقان، شاه‌محمدی‌پور، طاهری و عزیززاده فروزی، ۱۳۹۵). ایجاد محیط یادگیری بدون استرس، رساندن دانش‌آموزان به رشد و بلندی، اجرای یکسان قوانین و مقررات آموزشی برای همه دانش‌آموزان و فراهم کردن زمینه‌های رسیدن به مهارت و آمادگی برای بازار کار، از مقوله‌های عدالت آموزشی‌اند، اما با وجود تأکید قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران بر تأمین فرصتهای آموزشی یکسان برای دانش‌آموزان در مدارس، هنوز این امر مهم تحقق نیافته است و در نتیجه در این زمینه برای مدارس، به‌منزله پایه‌ای‌ترین نهاد آموزشی کشور نگرانی خاطر ایجاد کرده است (کریمی قره‌تپه، جویباری و مصلح، ۱۳۹۷). احساس هویت اجتماعی<sup>۱</sup> یکی از عوامل مؤثر بر عدالت است (تنهایی و حکیمی، ۱۳۹۱) که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. پایه‌گذار نظریه هویت اجتماعی جرج هربرت مید<sup>۲</sup> (۱۹۶۴) است که فرایند دستیابی فرد به احساس و برداشتی کامل از خویش را بررسی می‌کند. تصویری که فرد از خود می‌سازد و احساسی که نسبت به خود پیدا می‌کند، بازتاب نگرشی است که دیگران نسبت به او دارند. در واقع هویت اجتماعی نوعی خودشناسی فرد در رابطه با دیگران است که طی فرایندی پیوسته و دائمی شکل می‌گیرد و هر لحظه از نو برخاسته می‌شود و مدام در معرض تغییر، تحول و بازنگری است (گل‌محمدی، ۱۳۹۲). احساس هویت اجتماعی معمولاً در نگرشها و احساسات افراد نمود می‌یابد و بستر شکل‌گیری آن زندگی جمعی است. نهادهای گوناگون اجتماعی اعم از سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و آموزشی و حتی نحوه احساس تعلق و پیوندهای گروهی همه و همه در ایجاد و دگرگونی آن نقش دارند (مولایی و مرادخانی، ۱۳۹۵). از این رو با تعلق افراد به گروههای متفاوت است که آنها به یک هویت اجتماعی خاص در جامعه دست می‌یابند، اما تعلق به یک گروه معین فقط در صورتی به مشارکت در یک هویت اجتماعی می‌انجامد که مشخصات آن گروه بتواند به‌طور جانبدارانه‌ای با دیگر گروهها مقایسه شود (محرّم‌زاده و سیوان‌نوری، ۱۳۹۹). تکوین هویت شخصی تحت‌تأثیر زمینه خانوادگی شخصی قرار دارد. هویت اجتماعی در ادامه در نهادهایی چون مدرسه و محیط کار امکان‌پذیر است که این نهادها از طریق افزایش مشارکت دادن اعضا به آنها هویت می‌بخشند، زیرا به ارتباطات اجتماعی آنان مربوط است (صیدی، ۱۳۹۲). در واقع زمینه‌های میان-فردی و اجتماعی می‌توانند آن را تسهیل کرده یا تحمل کنند. شکل‌گیری هویت یک رابطه دوسویه است، یعنی همکاران برای تأیید خود و رشد احساس مولد بودن و برای کمک به تکالیف رشدی خود یعنی اعتماد، استقلال، خلاقیت و هویت به یکدیگر وابسته‌اند (مولایی و مرادخانی، ۱۳۹۵).

1. Social identity

2. George Herbert Mead

یکی دیگر از متغیرهای مطالعه شده در این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> است که در واقع مجموعه رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتارهای الزامی افراد در محیط سازمانی محسوب می‌شود، اما در ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط سازمانی نقش اساسی و محوری ایفا می‌کند و به یک نوع رفتار بصیرتی اشاره می‌کند که به‌طور مستقیم شناخته و پاداش داده نمی‌شود، درحالی‌که می‌تواند کارکرد کلی سازمان را ارتقا بخشد. رفتار شهروندی سازمانی آن دسته از فعالیتهای مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، توسط فرد انجام می‌شود و هرچند که سیستم پاداش رسمی سازمان این‌گونه رفتارها را شناسایی نمی‌کند ولی برای عملکرد خوب سازمان مؤثرند (صمدی میار کلاهی، آقاجانی و صمدی میار کلاهی، ۱۳۹۴). بروز این‌گونه رفتارها می‌تواند موجب ارتقای عملکرد واحدها و سازمانها شود، زیرا کارکنان و سرپرستان را مولدتر می‌کند، همکاری را سهولت می‌بخشد، موجب تسهیل جذب و حفظ کارکنان می‌شود، سرمایه اجتماعی را نیز توسعه می‌بخشد، بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارد، بهره‌وری را ارتقا می‌دهد و هماهنگی فعالیتها را بهبود می‌بخشد. ابعاد آن عبارت‌اند از: ۱. وجدان کاری، به‌معنای انجام دادن رفتارهای درون‌نقشی فراتر از حداقل وظیفه موردنیاز، ۲. نوع‌دوستی، کمک به دیگر همکاران، ۳. فضیلت (رفتار) مدنی مشارکت در چرخه حیات سیاسی سازمان، ۴. جوانمردی، تمایل به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر ناراحت‌کننده در کار، بدون شکایت و ابراز ناراحتی، ۵. ادب و نزاکت، به‌معنای با احترام رفتار کردن با دیگران (شیرازی، خادوردیان و نعیمی، ۱۳۹۱). با توجه به مطالب مطرح شده، این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سؤال بوده است که آیا میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان رابطه وجود دارد؟

## پیشینه پژوهش

کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «رابطه جو اخلاقی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به‌منظور ارائه مدل» روی ۳۲۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان مازندران با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که عدالت سازمانی با اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. نوروزی جویباری، باقرزاده، بیکی و تقوی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان» روی ۱۶۹ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که میان عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار مثبت وجود دارد. افزاننده، میرزایی، پورا بولی و سبزواری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «ارتباط عدالت آموزشی و رفتارهای مدنی - تحصیلی از دیدگاه دانشجویان پرستاری» انجام دادند. این مطالعه توصیفی تحلیلی است و نمونه پژوهش شامل ۲۹۰ نفر از دانشجویان دانشکده پرستاری مامایی رازی، دانشگاه علوم پزشکی

1. Organizational citizenship behavior

کرمان بوده است. نتایج نشان داده است که میان عدالت آموزشی و رفتارهای مدنی-تحصیلی ارتباط معنادار وجود دارد. امیرکافی و عبدی پور (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی» روی ۳۲۸ نفر از معلمان شهر سقز به روش همبستگی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که میان عدالت سازمانی و هویت اجتماعی رابطه وجود دارد. قاسمی، گراوند و فرهادی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «رابطه احساس عدالت اجتماعی بر هویت ملی جوانان» روی ۲۹۹ نفر از شهروندان کرد ساکن شهرستان قروه به روش پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج آن نشان داده است که میان احساس عدالت شهروندان و هویت ملی آنان همبستگی معنادار وجود دارد. ناستی‌زایی و نجفی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی» روی ۶۵ نفر از کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روانپزشکی بهاران زاهدان به روش همبستگی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که میان عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. حراقی، نجفی و جبارزاده (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت سازمانی» روی ۱۳۰ نفر از کارکنان پایور مرکز آموزش شهدای وظیفه نزا با به روش پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. سیادت، راهسار و زارع‌زاد (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان» روی ۲۰۰ نفر از کارمندان دانشگاه اصفهان به روش همبستگی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که میان عدالت سازمانی و هویت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. تنهایی و حکیمی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی رابطه بین مفهوم عدالت و هویت اجتماعی در قرن معاصر از دیدگاه هربرت بلومر (تفسیرگرا) و آنتونی گیدنز (ساخت‌گرا)» به روش کیفی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که میان عدالت و هویت اجتماعی رابطه وجود دارد. در مطالعه‌ای که جیانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان «عدالت معلم و هویت دانش‌آموزان کلاس: با نقش میانجی اعتقاد به عدالت و رابطه معلم و دانش‌آموزان» روی ۱۷۳۵ نفر از دانش‌آموزان پایه هشتم از شش مدرسه راهنمایی در جیانگشی چین به روش پیمایشی انجام داده‌اند، نتایج نشان داده است که عدالت معلمان بر هویت دانش‌آموزان تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، عدالت معلمان بر هویت دانش‌آموزان از طریق متغیر میانجی اعتقاد عدالت دانش‌آموزان و رابطه معلم و دانش‌آموز تأثیر دارد. اجلونوی، کور و الغرابیه<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی که با عنوان «عدالت سازمانی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاهها» روی ۳۰۰ نفر از کارکنان دانشگاههای دولتی در شمال اردن به روش همبستگی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار

1. Jiang

2. Ajzlouni, Kaur & Al-Gharaibeh

وجود دارد. اسماعیل، اقبال و عادل<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی که با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان» روی ۱۹۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه‌های آزاد کشمیر پاکستان به روش همبستگی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که میان عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تراویس برنرز و دیپائولا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی که با عنوان «عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و پیشرفت دانش‌آموزان در دبیرستانها» روی دانش‌آموزان دبیرستانهای دولتی ویرجینیا در آمریکا به روش همبستگی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در دبیرستانها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بلیدر و تایلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی که با عنوان «آزمایش و گسترش الگوی تعامل گروهی: پیوند بین هویت اجتماعی، عدالت رویه‌ای، پیامدهای اقتصادی و رفتارهای فرانشی» روی ۱۳۵۰ نفر از کارکنان یک سازمان خدمات مالی بین‌المللی در آمریکا به روش پیمایشی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که هویت اجتماعی کارکنان در درون گروههای کاری شکل می‌گیرد و هویت اجتماعی تأثیر عدالت رویه‌ای و پیامدهای اقتصادی را در رتبه‌بندی رفتارهای سازمانی واسطه می‌شود. علاوه بر این، هویت اجتماعی یک عامل مهم تعیین‌کننده رفتار در سازمانهای کاری است و حمایت جدی از کاربرد مدل تعامل گروهی در محیطهای سازمانی ارائه می‌دهد.

## چارچوب نظری

با توجه به پژوهشهایی که ذکر شد، به نظر می‌رسد نظریه جنکینز<sup>۴</sup> اگر در کنار نظریه هوی و تارتر<sup>۵</sup> و اورگان<sup>۶</sup> منظور شود، می‌تواند رابطه هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی را به‌خوبی تبیین کند. علاوه بر آن در این پژوهش به‌منظور فضا‌سازی معنایی هرچه بهتر و تأمین معرف تجربی برای متغیرهای هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی، از نظریه جنکینز و اورگان به‌منزله چارچوب نظری استفاده می‌شود که به مفهوم نظری با عدالت آموزشی نزدیک است. جنکینز، از نظریه‌پردازان هویت، بر این نظر است که می‌توان از یک الگوی هویت‌شناسی واحد برای فهم هویت فردی و هم برای درک هویت اجتماعی بهره جست. جنکینز معتقد است اگر هویت شرط ضروری برای حیات اجتماعی است، عکس آن نیز صادق است. هویت فردی که در خویشتن تجسم یافته جدا از سپر اجتماعی دیگران معنادار نیست. افراد یگانه و متفاوت‌اند، اما خویشتن، به‌طور کامل در اجتماع ساخته می‌شود. شکل‌گیری هویت فردی در فرایندهای اجتماعی ریشه دارد. خود بودن،

1. Ismail, Iqbal & Adeel
2. Travis Burns & DiPaola
3. Blader & Tyler
4. Jenkins
5. Hoy & Tarter
6. Organ

انسان بودن، جنسیت و در برخی شرایط، خویشاوندی و قومیت، هویت‌های اولیه‌اند که در اوایل زندگی ساخته می‌شود و گروه‌های نخستین نقش اساسی در شکل‌گیری آن دارند. هویت‌های ثانویه مانند هویت‌های عام شهروندی، هویت گروهی، ملی و اجتماعی بیشتر متأثر از تعاملات اجتماعی‌اند و در قالب گروه‌های ثانویه شکل می‌گیرند. هویت‌های اولیه نسبت به هویت‌های ثانویه مقاوم‌تر و در برابر دگرگونی انعطاف‌پذیرترند (جنکینز، ۱۹۹۶؛ ترجمه یاراحمدی، ۱۳۸۱).

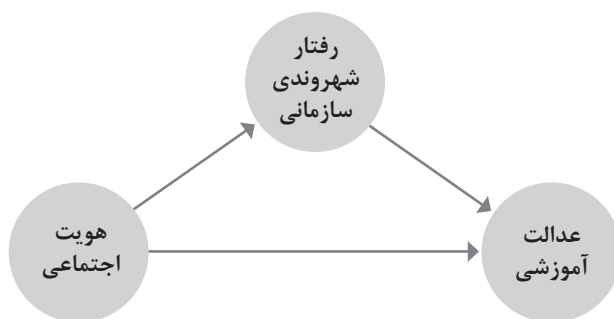
عدالت آموزشی در این پژوهش برحسب ادراکات افراد بر پایه اصولی سنجیده شده است که پژوهشگرانی چون هوی و تارتر (۲۰۰۴) به آن اشاره کرده‌اند. به باور هوی و تارتر، راستی، بی‌طرفی، احترام، برابری، قابل اعتماد بودن و احساس افتخار در زمره مهم‌ترین استانداردهایی هستند که در داوری افراد نسبت به حضور یا عدم حضور عدالت مورد استفاده قرار می‌گیرند (هوی و تارتر، ۲۰۰۴). عدالت آموزشی اشاره به وجود تعاملات و شیوه عملکرد مبتنی بر انصاف، برخورد بدون جانبداری، راهنمایی متناسب با توانایی دانش‌آموزان و رعایت عدالت در ارزیابی و ارائه امتیازها دارد که می‌تواند سبب انتقال حس ارزشمندی به دانش‌آموزان و در پی آن، ایجاد رفتارهای مدنی و تحصیلی مطلوب در آنان شود. عدالت آموزشی مشتمل بر رعایت عدل و انصاف در تعامل، آموزش، راهنمایی و تدریس است (گل‌پرور، ۱۳۸۹ الف). موشر<sup>۱</sup> معتقد است که عدالت آموزشی به معنای فراهم آوردن فرصت‌های آموزشی برابر برای دانش‌آموزان است که اغلب به برابری در برخوردهای معلم با دانش‌آموزان به‌ویژه در کلاس‌هایی که تنوع و تفاوت زیاد میان دانش‌آموزان وجود دارد، مربوط می‌شود (موشر، ۲۰۱۰).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را برای نخستین بار بیتمن<sup>۲</sup> و اورگان در سال ۱۹۸۳ مطرح کرده‌اند (بیتمن و اورگان، ۱۹۸۳). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از کمک‌های فرد شاغل در محیط کار مانند نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، تواضع و فضیلت شهروندی است که به‌مثابه نوعی رفتار سازمانی در حفظ و بهبود بافت اجتماعی و روان‌شناختی محیط کار نقش دارد و از عملکرد شغلی حمایت می‌کند. انجام دادن این رفتار اختیاری است و به‌طور رسمی در شرح وظایف شاغل و ارزیابی عملکرد او به آن اشاره نمی‌شود و در صورت انجام دادن چنین رفتارهایی، فرد مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد (اورگان، ۱۹۸۸). در زمینه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق کاملی میان پژوهشگران وجود ندارد، اما در این میان ابعادی که بیشترین توجه را به خود جلب کرده‌اند عبارت‌اند از: نوع دوستی، وجدان، ادب و نزاکت، جوانمردی، رفتار مدنی (مکنزی، پادساکوف و فتر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳).

باتوجه به مطالب مطرح شده، پژوهشی مشاهده نشد که رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهر بهشهر را بررسی کند.

1. Mosher
2. Bateman
3. MacKenzie, Podsakoff & Fetter

از این رو انجام دادن چنین پژوهشی ضروری به نظر می‌رسد. همچنین با انجام دادن این پژوهش، وضعیت هویت اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و عدالت آموزشی معلمان شناخته می‌شود و برنامه‌های لازم برای افزایش رفتار شهروندی سازمانی و عدالت آموزشی در معلمان در نظر گرفته می‌شوند. هدف پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در آن، معلمان بوده است، لذا چارچوب نظری پژوهش حاضر را با توجه به متغیرهای پیش‌بین و ملاک در آن، همچنین مطالعات و پژوهشهای پیشین، می‌توان به صورت شکل شماره ۱ ارائه کرد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

- با توجه به چارچوب نظری، این پژوهش در پی آزمون فرضیه‌های زیر بوده است:
۱. میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی در معلمان رابطه وجود دارد.
  ۲. میان هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان رابطه وجود دارد.
  ۳. میان رفتار شهروندی سازمانی و عدالت آموزشی در معلمان رابطه وجود دارد.
  ۴. میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر به دلیل کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات مدیران، کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، روش آن توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان مقطع ابتدایی شهر بهشهر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بوده است که از مجموع ۱۴۳ نفر معلم، تعداد ۱۰۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب جنسیت (۶۲ نفر زن و ۴۲ نفر مرد) با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

## ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه هویت اجتماعی: برای ارزیابی متغیر هویت اجتماعی از پرسشنامه هویت اجتماعی استفاده شده که صفاری‌نیا و روشن (۱۳۹۰) بر اساس نظریات ریچارد جنکینز (۲۰۰۸) ساخته‌اند. این ابزار دارای دو بعد هویت فردی و هویت جمعی است که شامل ۲۰ سؤال است و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم طراحی و تنظیم شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداکثر نمره این پرسشنامه برابر با ۱۰۰ و حداقل آن برابر با ۲۰ است. صفاری‌نیا، آقا یوسفی و مصطفایی (۱۳۹۳) پایایی این پرسشنامه را برابر با ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. در پژوهش فقیه‌آرام، مرادی و کاظمی (۱۳۹۷) ضریب پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ گزارش شده است. همچنین در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۰ به دست آمده است.

۲. پرسشنامه عدالت آموزشی: در پژوهش حاضر برای سنجش متغیر عدالت آموزشی از پرسشنامه گل‌پرور (۱۳۸۹ب) استفاده شده که اصلاحات و تغییرات لازم و متناسب با حوزه پژوهش در پرسشنامه اعمال شده است. این ابزار حاوی ۱۴ سؤال است و بر اساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «تا حدودی مخالفم»، «نظری ندارم»، «تا حدودی موافقم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» تدوین شده است که به ترتیب از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری می‌شود. حداکثر نمره این پرسشنامه برابر با ۹۸ و حداقل آن برابر با ۱۴ است. ضریب پایایی این مقیاس را سازنده پرسشنامه با روش تحلیل عاملی برابر با ۰/۷۶ گزارش کرده است. در این پژوهش نیز پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۱ به دست آمد.

۳. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: در پژوهش حاضر، به منظور سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه کانوفسکی<sup>۱</sup> و اورگان (۱۹۹۶) استفاده شده است که آن را مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)، به نقل از کلاته‌سیفری، علیزاده و ابوجعفری، (۱۳۹۶) ترجمه و استاندارد کرده‌اند. این ابزار دارای پنج بعد نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه و ۱۵ سؤال است که بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» طراحی و تنظیم شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداکثر نمره این پرسشنامه برابر با ۷۵ و حداقل آن برابر با ۱۵ است. کلاته‌سیفری و همکاران (۱۳۹۶) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۲ گزارش کرده‌اند. همچنین فریدونی و علیدوست‌قهفرخی (۱۳۹۴) نیز پایایی این مقیاس را با روش آلفای

1. Konovsky

کروناخ ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ به‌دست آمده که ضریب قابل قبولی است. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبدیل آنها به اطلاعات معنادار و همچنین آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار پی‌ال‌اس استفاده شده است.

## یافته‌ها

نتایج به‌دست آمده در زمینه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در این پژوهش نشان داد که ۴۰/۴ درصد از آزمودنیها مرد (۴۲ نفر) و ۵۹/۶ درصد از آنان زن (۶۲ نفر) بوده‌اند. وضعیت تحصیلی اعضای مورد مطالعه نشان داد که ۱۱/۵۴ درصد (۱۲ نفر) از آزمودنیها فوق‌دیپلم، ۲۹/۸۱ درصد (۳۱ نفر) لیسانس و ۵۸/۶۵ درصد (۶۱ نفر) فوق‌لیسانس بوده است. همچنین ۱۰/۶ درصد (۱۱ نفر) از پاسخگویان سابقه خدمت خود را تا پنج سال، ۲۲/۱ درصد (۲۳ نفر) از شش تا ده سال، ۲۴ درصد (۲۵ نفر) از یازده تا پانزده سال و ۴۳/۳ درصد (۴۵ نفر) بالاتر از شانزده سال اعلام کرده‌اند. جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
هویت اجتماعی	۰/۴۶۱	۰/۸۰۵	نرمال
عدالت آموزشی	۰/۸۳۶	۰/۴۸۶	نرمال
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۳۸	۰/۶۴۷	نرمال

با توجه به اینکه در جدول شماره ۱ مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه‌شده برای هر سه متغیر هویت اجتماعی، عدالت آموزشی و رفتار شهروندی سازمانی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین در سطح خطای  $\alpha = 0/05$  و با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می‌شود که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. از این رو جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمونهای آماری پارامتریک مجاز است.

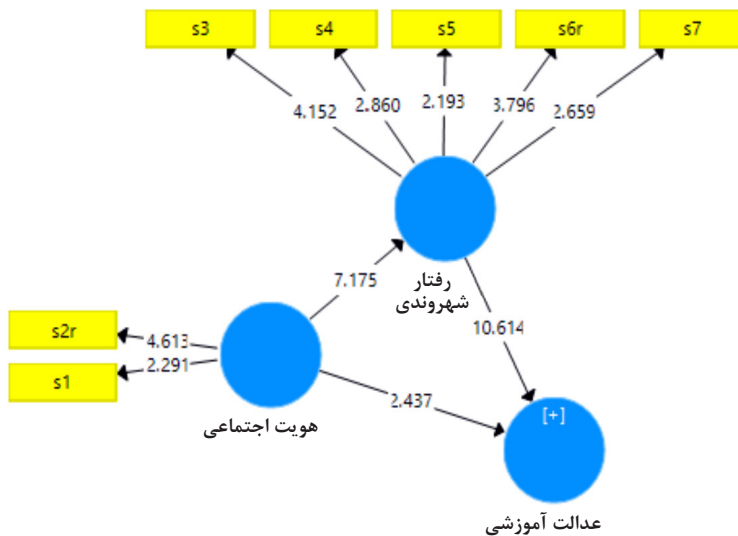
در جدول شماره ۲ شاخصهای توصیفی شامل میانگین و انحراف‌معیار متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲. ویژگیهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار
هویت اجتماعی	۷۹/۰۶	۶۰	۸/۹۳
عدالت آموزشی	۸۲/۴۷	۵۶	۸/۶۷
رفتار شهروندی سازمانی	۶۱/۹۳	۴۵	۵/۰۲

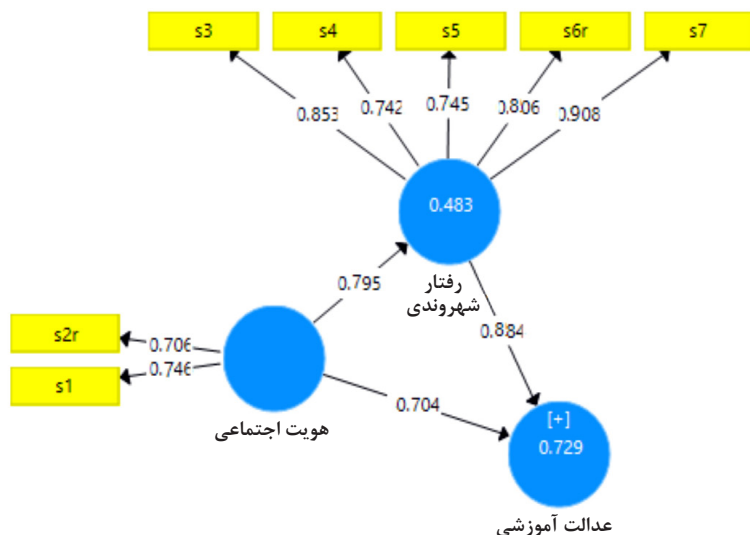
همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر هویت اجتماعی به ترتیب برابر با ۷۹/۰۶ و ۸/۹۳، میانگین و انحراف معیار متغیر عدالت آموزشی به ترتیب برابر با ۸۲/۴۷ و ۸/۶۷ و میانگین و انحراف معیار متغیر رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر با ۶۱/۹۳ و ۵/۰۲ است که در نتیجه میانگین هر سه متغیر مورد مطالعه از میانگین نظری بیشتر شده است.

شکل شماره ۱ مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (T-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع همه معادلات ساختاری را با استفاده از آماره T آزمون می‌کند. طبق این مدل اگر مقدار آماره T خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، در نتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست.



شکل ۲. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

همان‌طوری که در شکل شماره ۲ نشان داده شده، مقادیر T-value برای همه مسیرها از مقدار استاندارد قدر مطلق  $1/96$  بیشتر است و این نشان‌دهنده وجود رابطه‌های معنادار میان متغیرهای پژوهش است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر هویت اجتماعی و عدالت آموزشی برابر با  $2/437$  است که بیانگر وجود رابطه‌های معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت آموزشی برابر با  $10/614$  است که بیانگر وجود رابطه‌های معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با  $7/175$  است که بیانگر وجود رابطه‌های معنادار میان این دو متغیر است.



شکل ۳. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

شکل شماره ۳ بیانگر آن است که مقدار  $48/3$  درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مقدار  $72/9$  درصد از واریانس متغیر عدالت آموزشی از طریق متغیر هویت اجتماعی تبیین می‌شود که بر اساس مدل ایجادشده از طریق مدلیابی ساختاری متغیرهای هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت آموزشی معلمان مؤثرند. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

**جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش**

رابطه میان متغیرها	آماره T	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	نتیجه
هویت اجتماعی ← عدالت آموزشی	۲/۴۳۷	۰/۷۰۴	-	تأیید
هویت اجتماعی ← رفتار شهروندی سازمانی	۷/۱۷۵	۰/۷۹۵	-	تأیید
رفتار شهروندی سازمانی ← عدالت آموزشی	۱۰/۶۱۴	۰/۸۸۴	-	تأیید
هویت اجتماعی ← رفتار شهروندی سازمانی ← عدالت آموزشی			۰/۷۰۳ = ۰/۸۸۴ * ۰/۷۹۵	تأیید

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که اثر مستقیم هویت اجتماعی بر عدالت آموزشی با ضریب مسیر  $t = ۲/۴۳۷$  و  $t = ۰/۷۰۴$  اثر مستقیم هویت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی با ضریب مسیر  $t = ۷/۱۷۵$  و  $t = ۰/۷۹۵$  اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت آموزشی با ضریب مسیر  $t = ۱۰/۶۱۴$  و  $t = ۰/۸۸۴$  معنادار است که با توجه به این نتایج، رابطه میان متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. برای بررسی تأثیر هویت اجتماعی بر عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم هویت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی در اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت آموزشی) محاسبه شود. مقدار ضریب اثر غیرمستقیم هویت اجتماعی بر عدالت آموزشی برابر  $۰/۷۰۳$  است که نشان می‌دهد نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی معنادار است. به این ترتیب سؤال اصلی پژوهش نیز تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که متغیر رفتار شهروندی سازمانی اثر میانجی در رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی دارد.

برای سنجش پایایی مدل اصلی این پژوهش به بررسی پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ پرداخته شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

**جدول ۴. ارزیابی مدل بیرونی متغیرهای پژوهش**

متغیرها	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	R <sup>2</sup>	آلفای کرونباخ
هویت اجتماعی	۰/۵۴۳	۰/۷۹۳	-	۰/۷۸۵
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۶۲	۰/۷۳۲	۰/۴۸۳	۰/۷۱۵
عدالت آموزشی	۰/۵۸۶	۰/۷۵۳	۰/۷۲۹	۰/۷۸۵

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشخص شده است، همه متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ است که بیانگر این است، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. فورنل و لارکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. با توجه به جدول شماره ۴، AVE در مورد همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است که در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود، بنابراین می‌توان گفت که مدل استفاده شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار بوده است.

در این پژوهش برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش پی ال اس از ضرایب R squared یا R<sup>۲</sup> استفاده شده است. کوهن (۱۹۸۸) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌منزله مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R<sup>۲</sup> بیان کرده است. نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مقدار R<sup>۲</sup> برای متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و عدالت آموزشی بیشتر از ۰/۳۵ است. این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب و قوی برخوردار است.

برازش کلی مدل از طریق معیار GOF که شاخصی برای بررسی برازش مدل برای پیش‌بینی متغیرهای درون‌زاست، استفاده می‌شود که مقدار آن بین صفر تا یک قرار دارد و مدل آزمون‌شده قدرت پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را دارد. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times \bar{R}^2}$$

بر اساس جدول شماره ۴، مقادیر ضریب تعیین (R<sup>۲</sup>) به‌دست‌آمده متغیرها به‌ترتیب برابر با ۰/۴۸۳ و ۰/۷۲۹ است که میانگین این ضرایب برابر با ۰/۶۰۶ است. همچنین مقادیر اشتراکات (میانگین واریانس استخراج‌شده) متغیرها به‌ترتیب برابر با ۰/۵۴۳، ۰/۶۶۲ و ۰/۵۸۶ است که میانگین اشتراکات این سه متغیر برابر با ۰/۵۹۷ می‌شود، بنابراین مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$۰/۶۰۱ = \sqrt{۰/۵۹۷ \times ۰/۶۰۶}$$

وتزلز، اودکرکن - شرودر و ون اوپن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی کرده‌اند. با توجه به اینکه مقدار GOF برابر با ۰/۶۰۱ به‌دست آمده و این مقدار بیشتر از ۰/۳۶ است، این امر نشان از برازش قوی کلی مدل پژوهش دارد؛ بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش بسیار مناسب است.

1. Fornell & Larcker

2. Wetzels, Odekerken-Schroder & Van Oppen

## بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان بوده است. به طور کلی مقادیر شاخصهای برازندگی مدل نشان دادند که مدل پیشنهادی در این پژوهش، مدلی رواست و از برازشی بسیار مناسب برخوردار است. با توجه به سؤال اصلی پژوهش که «ارائه مدل ساختاری رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان چگونه است؟» نتایج پژوهش نشان داد که هویت اجتماعی بر عدالت آموزشی معلمان اثر مستقیم دارد. نتیجه به دست آمده همسوست با پژوهشهای امیر کافی و عبدی پور (۱۳۹۵) که میان عدالت سازمانی و هویت اجتماعی رابطه وجود دارد، قاسمی و همکاران (۱۳۹۴) که میان احساس عدالت شهروندان و هویت ملی آنان همبستگی معناداری وجود دارد، سیادت و همکاران (۱۳۹۲) که میان عدالت سازمانی و هویت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، تنهایی و حکیمی (۱۳۹۱) که میان عدالت و هویت اجتماعی رابطه وجود دارد، جیانگ و همکاران (۲۰۱۸) که عدالت معلمان بر هویت دانش آموزان تأثیر مثبت می گذارد و بلیدر و تایلر (۲۰۰۹) که هویت اجتماعی بر عدالت رویه‌ای تأثیر دارد. سازمانها منبع هویت و عزت نفس اند، افراد هویت شان را بر اساس گروهها و سازمانهایی که به آن تعلق دارند، شکل می دهند. رفتار عادلانه و همچنین تصمیمات منصفانه معلمان نشانگر موقعیت مثبت و همراه با احترام آنان در مدرسه است، در مقابل رفتار ناعادلانه موقعیت حاشیه‌ای و منزلت پایین معلم را بیان می کند. کاربرد رویه‌های تصمیم گیری عادلانه یا غیر عادلانه نشان می دهد که معلمان می توانند از عضویت در گروهشان احساس غرور و سربلندی یا به عکس احساس سرافکنندگی کنند، بنابراین رفتار و رویه‌های عادلانه معلمان در آموزش می تواند این نوع از اطلاعات مرتبط با هویت اجتماعی را به افراد منتقل کند (امیر کافی و عبدی پور، ۱۳۹۵). بر این اساس می توان چنین نتیجه گیری کرد که با توجه به تأثیر هویت اجتماعی در امر توسعه و ترویج عدالت آموزشی، انتظار می رود با توجه به اینکه امر آموزش یک فرایند جمعی و گروهی است، معلمان با برجسته کردن تعامل گروهی میان خودشان و دانش آموزان، نیاز به احترام به یکدیگر و تقویت گروههای دانش آموزی می توانند شرایط احساس یگانگی و تعلق به هم ذات پنداری سازمانی را در خود و فراگیران تقویت کنند. از طریق عضویت در گروه و تقویت هویت اجتماعی این امکان فراهم می شود تا معلم و دانش آموز بیشتر به یکدیگر اعتماد کنند و از طریق همکاری و هماهنگی متقابل در تحقق بخشیدن به اهداف نظام آموزشی بیشتر تلاش و کوشش کنند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که هویت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثر مستقیم دارد. نتیجه به دست آمده همخوانی دارد با پژوهشهای حراقی و همکاران (۱۳۹۳)

که عدالت سازمانی از طریق هویت به صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد و بلیدر و تایلر (۲۰۰۹) که هویت اجتماعی کارکنان یک عامل مهم تعیین کننده رفتار در سازمانهای کاری است. کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، رفتارهایی مفید در برابر محیط کار از خود نشان می‌دهند. اندیشمندان علوم اجتماعی معتقدند هویت اجتماعی نیروهای انگیزشی بسیار قوی و نهفته‌ای دارد که می‌تواند در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی بروز یابد و به علت ایجاد انگیزه‌های درونی در افراد می‌تواند از پیش‌بینی کننده‌های فعالیتهای فرآینقی و عجین شدن با شغل او باشد (مهدوی‌نژاد، ۱۳۹۷). بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هویت اجتماعی، الگوهای رفتاری و نگرشی معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این اعتقاد را در آنان به وجود می‌آورد که هویت آنان بر اساس گروه و سازمانی شکل می‌گیرد که در آن فعالیت دارند و از عضویت در گروه آموزشی در مدرسه احساس غرور و سربلندی می‌کنند و این احساس هویت اجتماعی مثبت در معلمان موجب می‌شود تا آنان با گزینش رفتارهایی مناسب و واقع‌بینانه‌تر نسبت به توانمندیهای خویش، مجموعه رفتارهایی فراتر از انتظارات وظیفه و شغل معلمی را از خود بروز دهند و با ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط مدرسه نقش اساسی و محوری ایفا کنند تا در فرایند یاددهی- یادگیری، عملکردی مناسب‌تر ارائه دهند و از رضایت شغلی بالاتری برخوردار شوند.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی اثر مستقیم بر عدالت آموزشی معلمان دارد. نتیجه به دست آمده همسوست با نتایج پژوهشهای کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷) که عدالت سازمانی با اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند، نوروزی جویباری و همکاران (۱۳۹۶) که میان عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباطی معنادار و مثبت وجود دارد، افرازنده و همکاران (۱۳۹۵) که میان عدالت آموزشی و رفتارهای مدنی- تحصیلی ارتباط معنادار وجود دارد، ناستی‌زایی و نجفی (۱۳۹۴) که میان عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد، حراقی و همکاران (۱۳۹۳) که عدالت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است، اجلونی و همکاران (۲۰۱۸) که میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد، اسماعیل و همکاران (۲۰۱۸) که میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و تراویس برنز و دیپائولا (۲۰۱۳) که میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. رفتار شهروندی سازمانی نقش مهمی در کنترل رفتارهای تحت اختیار فرد و تأثیری بسزا در ارتقای اثربخشی کارکردهای سازمانی دارد (روح‌الهی و وثوقی‌نیری، ۱۳۹۴) که این امر موجب بروز رفتارهایی مانند برخوردهای محترمانه، رعایت ثبات و عدم تبعیض، برخوردها و تصمیمات برابر و

بدون جانبداری، دادن امکان اعتراض به شرایط نابرابر و ناعادلانه به دانش‌آموزان و رعایت شرایط و نیازهای افراد تا حد امکان را در معلمان فراهم می‌سازد (گل‌پرور، ۱۳۸۹ ب). بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت آموزشی، انتظار می‌رود که معلمان رعایت عدالت آموزشی را مانند یک امر بسیار مهم و ضروری مورد توجه افزون‌تر قرار دهند، زیرا برقراری عدالت آموزشی رابطه‌ای مستقیم با عملکرد فردی و اجتماعی معلمان دارد. همچنین برخوردار بودن مدیران از عدالت امکان آرامش ذهنی، اعتماد به نفس و توانایی برقراری رابطه صمیمی با همکاران را در معلمان افزایش می‌دهد. علاوه بر این با توجه به اینکه معلمان در حکم نیرویی مؤثر در اجرای فرایند یاددهی-یادگیری برای تحقق بخشیدن به برنامه‌های نظام آموزشی در مدارس به‌شمار می‌روند ضرورت دارد که شرایط ارتقای عملکرد سازمانی این گروه از افراد، تقویت و امکان توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی مانند وجدان کاری، نوع‌دوستی، جوانمردی و با احترام رفتار کردن با دیگران در مدرسه فراهم شود که در نهایت به بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌انجامد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی را در رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی معلمان دارد. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند موجب ارتقای عملکرد معلمان شود، زیرا بروز این‌گونه رفتارها در محیط آموزشی معلمان را مولدتر و همکاری متقابل را تسهیل می‌کند و موجب تقویت سرمایه اجتماعی در مدرسه می‌شود که در نهایت کارآیی معلمان و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد و موجب ارتقای بهره‌وری سازمان آموزش و پرورش می‌شود. در ضمن از آنجا که هویت اجتماعی یکی از مهم‌ترین عوامل تنظیم‌کننده رفتار در معلمان است، بنابراین در مدارس ضرورت دارد که قضاوت درباره تعلق داشتن معلمان به یک گروه اجتماعی معین و ارزش بعد عاطفی این عضویت برای معلمان در راستای همدلی و همراهی با مدرسه از اهمیت ویژه برخوردار باشد تا بتوان از طریق شناسایی رفتارهای معلمان با دانش‌آموزان و دیگر همکاران در مدرسه به حذف رفتارهای ناکارآمد و تقویت رفتارهای کارآمد در معلمان اقدام کرد. همچنین با افزایش احساس هویت اجتماعی مثبت و باورهای معلمان در زمینه توانایی‌هایشان و با تأثیرگذاری بر شیوه نگرش، احساس، انگیزش و رفتار آنان می‌توان به معلمان کمک کرد تا با احساسی قوی و با اتخاذ تصمیمات مهم و مناسب در زندگی فردی و اجتماعی برای دستیابی به اهداف آموزشی با مشارکت بهتر و بیشتر بتوانند به فعالیتهای آموزشی خود تداوم بخشند.

مدرسه به‌منزله مرکز تعلیم و تربیت، بیش از هر سازمان دیگر نیاز به اجرای عدالت دارد، زیرا معلمان برای ارائه خدمات آموزشی و تربیتی مطلوب و باکیفیت نیازمند برخورداری از محیطی عدالت-محور و سالم در مدارس‌اند. علاوه بر این، عدالت معلمان در آموزش نقشی مهم در شکل

دادن به سیستم اعتقادی عدالت و روابط میان- فردی دانش‌آموزان با همکلاسیه‌هایشان دارد. این امر در حس تعلق و ارزش‌های معلمان نسبت به کارشان تأثیر می‌گذارد، بنابراین معلمان باید در کلاس درس آگاه باشند که بی‌عدالتی آنها ممکن است در روابط آنها با دانش‌آموزان و سیستم‌های اعتقادی و درگیری روانی آنها در مدرسه تأثیر منفی بگذارد. از این رو ضرورت دارد که به منظور ایجاد سیستم‌های تنبیه و پاداش در مدارس با در نظر گرفتن عدالت آموزشی و برقراری ارتباط با دانش‌آموزان و سایر همکاران با رویکردی بی‌طرفانه و به منظور افزایش مشارکت دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری‌های مهم در مدرسه، برنامه‌های آموزشی عدالت-محور برای معلمان تدوین شوند.

### پیشنهادهای

1. برنامه‌های آموزشی در مدرسه به منظور افزایش رفتار شهروندی سازمانی و پرورش حس هویت اجتماعی و افزایش عدالت آموزشی برای معلمان طراحی، تدوین و اجرا شود تا شرایط و مناسب برای آموزش دانش‌آموزان فراهم شود.
2. مدیران موضوع عدالت آموزشی را به طور جدی مورد توجه قرار دهند و در راستای رعایت عدالت و انصاف در مورد دانش‌آموزان، برنامه‌ریزی‌های مناسب در قالب برگزاری کارگاه‌های منظم آموزشی برای معلمان تدارک ببینند.
3. مدیران مدارس شرایطی را فراهم کنند برای تقویت حس هویت اجتماعی و تعلق سازمانی در معلمان تا آنان تصویری درست از نقش و موجودیت خود که سر منشأ یک زندگی متعادل فردی است، به دست آورند و از مهارت‌های فردی خود برای دستیابی به حس مشارکت در امر آموزش، بیشتر استفاده کنند.
4. مدیران مدارس شرایطی را فراهم کنند به منظور فرهنگ‌سازی و ترویج رفتار شهروندی سازمانی در محیط مدرسه، تا بروز رفتارهایی مانند وجدان‌کاری، نوع‌دوستی، مشارکت، جوانمردی، رعایت ادب و نزاکت از جانب معلمان مورد تشویق قرار گیرد.
5. در پژوهش‌های آتی، مشابه این پژوهش در مدارس شهرهای دیگر و همچنین معلمان سایر مقاطع تحصیلی، با به کارگیری روش تحقیق دیگر و به کمک سایر ابزارهای گردآوری داده‌ها، اجرا شود و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود.

- افرازنده، سیده‌سارا؛ میرزایی، طیبه؛ پورابولی، بتول و سبزواری، سکینه. (۱۳۹۵). ارتباط عدالت آموزشی و رفتارهای مدنی- تحصیلی از دیدگاه دانشجویان پرستاری. *مجله اخلاق پزشکی*، ۱۰ (۳۵)، ۱۱۷-۱۴۰.
- امیرکافی، مهدی و عبدی‌پور، مظفر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی. *دوفصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۵ (۹)، ۹۱-۱۲۴.
- تنهایی، حسین ابوالحسن و حکیمی، کنایون. (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی رابطه بین مفهوم عدالت و هویت اجتماعی در قرن معاصر از دیدگاه هربرت بلومر (تفسیرگرا) و آنتونی گیدنز (ساخت‌گرا). *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۴ (۲)، ۴۱-۵۴.
- جنکینز، ریچارد. (۱۳۸۱). *هویت اجتماعی*، ترجمه تورج یاراحمدی. تهران: نشر و پژوهش شیرازه (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۶).
- حراقی، مسعود؛ نجفی، سجاد و جبارزاده، قادر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت سازمانی). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۴ (۵۶)، ۱۴۳-۱۷۹.
- حیدرزاده، اعظم؛ دهقان، مه‌لقا؛ شاه‌محمدی‌پور، پریسا؛ طاهری، زینب و عزیززاده فروزی، منصوره. (۱۳۹۵). رابطه بین عدالت آموزشی با فرسودگی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *توسعه آموزش جندی‌شاپور*، فصل‌نامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، ۷ (۴)، ۲۹۸-۳۰۶.
- روح‌الهی، احمدعلی و وثوقی‌نیری، عبدالله. (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط بین عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی). *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا*، ۶ (۴۱)، ۱۲۵-۱۴۵.
- سیادت، سیدعلی؛ راهسار، محمدرسول و زارع‌زاد، لیلا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان. *نامه آموزش عالی*، ۶ (۲۱)، ۸۹-۱۰۱.
- شفیع‌پور مطلق، فرهاد و قدیمی‌فینی، طاهره. (۱۳۹۵). رابطه بین بهره‌گیری از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در تدریس با عدالت و اعتماد آموزشی ادراک شده. *فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۷ (۱)، ۱۲۷-۱۴۴.
- شیرازی، علی؛ خادوردیان، الهام و نعیمی، محمد. (۱۳۹۱). تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۴ (۷)، ۱۳۳-۱۵۴.
- صفری‌نیا، مجید؛ آقاویسفی، علیرضا و مصطفایی، علی. (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه‌های سهل‌انگاری اجتماعی و هویت اجتماعی با عملکرد تحصیلی دانشجویان. *شناخت اجتماعی*، ۳ (۲)، ۱۲۳-۱۳۴.
- صمدی، ساره؛ گل‌محمدی، علی‌اکبر و خسروی، عرفان. (۱۳۹۱). تبیین عدالت آموزشی در فراگیران نیروهای پلیس. *فصل‌نامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۷ (۲۵)، ۷۹-۹۰.
- صمدی مبارک‌کلائی، حسین؛ آقاجانی، حسنعلی و صمدی مبارک‌کلائی، حمزه. (۱۳۹۴). تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم استنتاج علی. *پژوهشهای مدیریت عمومی*، ۸ (۲۷)، ۱۱۹-۱۴۴.
- صیدی، علی. (۱۳۹۲). بررسی تجربی رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی و هویت اجتماعی (مورد مطالعه: دانش‌آموزان پسر مقطع پیش‌دانشگاهی شهر ایلام) (۱۳۹۰-۱۳۸۹). *فرهنگ ایلام*، ۱۴ (۴۰ و ۴۱)، ۱۷۴-۱۸۹.
- فریدونی، مسعود و علیدوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۴). ارتباط بین معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. *مدیریت ورزشی*، ۷ (۶)، ۹۲۱-۹۳۳.
- فقیه‌آرام، بتول؛ مرادی، سعید و کاظمی، منصوره. (۱۳۹۷). ارتباط هوش فرهنگی و هوش معنوی با هویت اجتماعی دانشجویان. *دوفصلنامه علمی-ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، ۶ (۱۱)، ۱۲۹-۱۵۰.

- قاسمی، علیرضا؛ گروند، جمشید و فرهادی، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه احساس عدالت اجتماعی بر هویت ملی جوانان قوم کرد (نمونه موردی: شهر قروه). *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، ۵ (۱۷)، ۱۴۵-۱۶۲.
- کریمی قره‌تپه، نسرین؛ جویباری، آریتا و مصلح، مریم. (۱۳۹۷). رابطه عدالت توزیعی به عنوان ابعاد عدالت آموزشی با نگرش تحصیلی دانش‌آموزان دختر مدارس متوسطه دوم منطقه ۵ تهران. *کنفرانس ملی دستاوردهای نوین جهان در تعلیم و تربیت، روانشناسی، حقوق و مطالعات فرهنگی اجتماعی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان.
- کلاته‌سیفری، معصومه؛ علیزاده، فریده و ابوجعفری، منصوره. (۱۳۹۶). تعیین ارتباط هوش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با اثربخشی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان. *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۳ (۲۵)، ۵۵-۷۰.
- کیامنی، بهرام و ضامنی، فرشیده. (۱۳۹۷). بررسی رابطه جو اخلاقی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمان در سازمان آموزش و پرورش استان مازندران به‌منظور ارائه مدل. *مجله مطالعات جامعه‌شناسی*، ۱۱ (۴۱)، ۳۷-۶۱.
- گل‌پرور، محسن. (۱۳۸۹ الف). رابطه اخلاق و عدالت آموزشی با پرهیز از فریب‌کاری علمی. *فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری*، ۵ (۱ و ۲)، ۵۷-۶۶.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۹ ب). بررسی نقش اخلاق تحصیلی، عدالت و بی‌عدالتی آموزشی در رفتارهای مدنی- تحصیلی دانشجویان. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۵ (۴)، ۲۵-۴۱.
- گل محمدی، احمد. (۱۳۹۲). جهانی شدن، فرهنگ، هویت. تهران: نشر نی.
- محرّم‌زاده، مهرداد و سیوان‌نوری، محمد. (۱۳۹۹). تاثیر سبک زندگی بر هویت اجتماعی از طریق اوقات فراغت در بین دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان. *دوفصلنامه جامعه‌شناسی ورزش*، ۶ (۱۶)، ۱۸۸-۲۰۴.
- مولایی، جابر و مرادخانی، مه‌ری. (۱۳۹۵). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر هویت اجتماعی (مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه پیام نور شهر آبدانان). *علوم اجتماعی*، ۱۰ (۲)، ۱۸۹-۲۱۰.
- مهدوی‌نژاد، علی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پست بانک ایران. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۸ (۲)، ۲۰۶-۲۲۳.
- ناستی‌زایی، ناصر و نجفی، معصومه. (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان مرکز آموزشی، درمانی و تحقیقاتی روانپزشکی بهاران زاهدان). *دو ماهنامه طلوع بهداشت یزد*، ۴ (۵)، ۷۹-۹۲.
- نوروزی جویباری، شعبانعلی؛ باقرزاده، محمدسعید؛ بیکی، فریبا و تقوی، احمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *توسعه مدیریت و منابع سلامت*، ۱ (۱)، ۴۷-۵۴.

- Ajlouni, W. M. E., Kaur, G., & Al-Gharaibeh, S. (2018). Organizational justice and its relationship with organizational citizenship behavior of non-academic staff members at government universities in North of Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-11.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445-464.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Gilliland, S. (2008). The tail of justice: A critical examination of the dimensionality of organizational justice constructs. *Human Resource Management Review*, 18(4), 271-281.

- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Ismail, S., Iqbal, Z., & Adeel, M. (2018). Impact of organizational justice and organizational citizenship behavior on employees' performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 187-200.
- Jiang, R., Liu, R.-D., Ding, Y., Zhen, R., Sun, Y., & Fu, X. (2018). Teacher justice and students' class identification: Belief in a just world and teacher-student relationship as mediators. *Frontiers in Psychology*, 9, 802. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00802>
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- MacKenzie, S., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salespersons performance. *Journal of Marketing*, 57(1), 70-80.
- Mosher, L. D. (2010). *Critical reflection, educational justice, and teacher formation in a rural setting*. (Doctoral dissertation). University of Redlands, California.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Travis Burns, R. W., & DiPaola, M. F. (2013). Organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 42(1), 4-23.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.