۱۲۹-۱۴۹

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

◈ دکتر ابوالقاسم بریمانی[۱] ◈ میثم آهنی رکاوندی[۲]

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 همهٔ 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 به‌روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه هویت اجتماعی (صفاری‌نیا و روشن، ۱۳۹۰)، عدالت آموزشی (گل‌پرور، ۱۳۸۹ب) و رفتار شهروندی سازمانی (کانوفسکی و اورگان، ۱۹۹۶) استفاده شده است. پایایی آنها با محاسبه فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به‌ترتیب برابر ۰/۸۰، ۰/۸۱ و ۰/۸۳ به‌دست آمد. به‌منظور 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 نویسندهٔ دوم است.*

۱. **نویسنده مسئول:** استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. ab.barimani@iau.ac.ir

۲. دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران. ahanimeisam@gmail.com

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

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 این‌حال، 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 پیشنهادها وقتی از سوی دانش‌آموزان مدنظر قرار می‌گیرند، همسو با بافتهای دیگر می‌توان به آن رفتار شهروندی‌تحصیلی 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، ۱۳۸۹ب).

عدالت - محور شدن در ساختار و فرایند آموزشی می‌تواند نقشی مهم در بهبود روان‌شناختی دانش‌آموزان مدارس داشته باشد. عدالت به‌معنای برابر شناختن انسانها و امکان احقاق حقوق برای همهٔ 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[1] 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 برخوردهای 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، ۱۳۸۹الف). 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 (گیلیلند[2]، 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

می‌شـــود تا دانش‌آموز احساس خوشایندی نسبت به تحصیل نداشته باشـــد و دچار نگرانی و اضطراب شـــود که در نهایت زمینه بروز رشـــد و شکوفایی استعدادهای او 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 بالندگی، اجرای یکســـان 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 اســـلامی ایران بر تأمین فرصتهای آموزشی یکسان برای دانش‌آموزان در مـــدارس، هنـــوز این امر مهم تحقق نیافته اســـت و در نتیجه در این زمینه بـــرای مدارس، به‌منزلهٔ پایه‌ای‌ترین نهاد آموزشی کشور نگرانی‌خاطر ایجاد کرده است (کریمی قره‌تپه، جویباری و مصلح، ۱۳۹۷).

احساس هویت اجتماعی[1] 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[2] (۱۹۶۴) است که فرایند دستیابی فرد به احساس و برداشتی کامل از خویشتن 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 برخواسته 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 گـوناگـون اجتمـاعی اعم از سـیاسـی، فرهـنگی، اقتصـادی و آمـوزشی و حتی نحوه احســـاس تعلـــق و پیوندهای گروهی همه و همه در ایجاد و دگرگونـــی آن نقش دارند (مولایی و مرادخانی، ۱۳۹۵). از این‌رو 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 مشخـصات آن گـروه بـتواند به‌طـور جانبدارانـه‌ای با دیـگر گروههـا مقایسـه شود (محرم‌زاده و ســـیوان‌نوری، ۱۳۹۹). تکوین هویت شـــخصی 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

یکی دیگر از متغیرهای مطالعه شـــده در این پژوهش، رفتار شـــهروندی سازمانی[1] 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 ســـازمانی نقش اساسی و محوری ایفا می‌کند و به یک نوع رفتار بصیرتی اشـــاره می‌کند که به‌طور مستقیم شناخته و پاداش داده نمی‌شود، درحالی‌که می‌تواند کارکرد کلی ســـازمان را ارتقا بخشد. رفتار شهروندی ســـازمانی 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 میارکلایی، آقاجانی و صمدی‌میارکلایی، ۱۳۹۴). بروز این‌گونه رفتارها می‌تواند موجب ارتقای عملکرد واحدها و سازمانها شود، زیرا کارکنان و سرپرستان را مولدتر می‌کند، همکاری را سهولت می‌بخشـــد، موجب تسهیل جذب و حفظ کارکنان می‌شـــود، سرمایه اجتماعی را نیز توسعه می‌بخشد، بر اثربخشـــی سازمان تأثیر می‌گذارد، بهره‌وری را ارتقا می‌دهد و هماهنگی فعالیتها را بهبود می‌بخشد. ابعاد آن عبارت‌انداز: ۱. وجدان‌کاری، به‌معنای انجام دادن رفتارهای درون‌نقشـــی فراتر از حداقل وظیفه موردنیاز، ۲. نوع‌دوســـتی، کمک به دیگر همکاران، ۳. فضیلت (رفتار) مدنی مشـــارکت 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، خداوردیان 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 ســـازمان آموزش‌وپرورش اســـتان مازندران به‌منظور ارائه مدل» روی ۳۲۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش اســـتان مازندران با روش توصیفی از نوع پیمایشـــی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده است که عدالت سازمانی با اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. نوروزی‌جویباری، 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. افرازنده، میرزایی، پورابولی و ســـبزواری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «ارتباط عدالت آموزشی و رفتارهـای مـدنی - تحصیلی از دیـدگاه دانـشجویان پرستاری» انجام دادند. این مطالعه توصیفی‌تحلیلی است و نمونه پژوهش شامل ۲۹۰ نفر از دانشجویان دانشکده پرستاری مامایی رازی، دانشگاه علوم پزشکی

1. Organizational citizenship behavior

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

کرمان بوده است. نتایج نشان داده است که میان عدالت آموزشی و رفتارهای مدنی- تحصیلی ارتباط معنادار وجود دارد. امیرکافی و عبدی‌پور (۱۳۹۵) پژوهشـــی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد ســـازمانی» 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 شـــهروندان کرد ساکن شهرستان قروه به روش پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج آن نشـــان داده است که میان احساس عدالت شـــهروندان و هویت ملی آنان همبستگی معنادار وجود دارد. ناســـتی‌زایی و نجفی (۱۳۹۴) پژوهشـــی با عنوان «رابطه عدالت ســـازمانی و رفتار شهروندی ســـازمانی» روی ۶۵ نفر از کارکنان مرکز آموزشـــی، درمانی و تحقیقاتی روانپزشکی بهاران زاهدان به روش همبســـتگی انجام داده‌اند. نتایج نشـــان داده که میان عدالت ســـازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با رفتار شـــهروندی ســـازمانی رابطهٔ مثبت معنادار وجود دارد. حراقی، نجفـــی و جبارزاده (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «رابطه عدالت ســـازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت‌ســـازمانی» روی ۱۳۰ نفر از کارکنان پایور مرکز آموزش شهدای وظیفه نزاجا به روش پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده که عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. سیادت، راهســـار و زارع‌زاد (۱۳۹۲) پژوهشـــی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت ســـازمانی و هویت‌سازمانی در میـــان کارمندان» روی ۲۰۰ نفر از کارمندان دانشـــگاه اصفهان به روش همبســـتگی انجام داده‌اند. نتایج نشـــان داده است که میان عدالت ســـازمانی و هویت‌ســـازمانی رابطهٔ معنادار وجود دارد. تنهایی و حکیمی (۱۳۹۱) پژوهشـــی با عنوان «بررســـی تطبیقی رابطه بین مفهوم عدالت و هویت اجتماعی در قرن معاصر از دیدگاه هربرت بلومر (تفســـیرگرا) و آنتونی گیدنز (ســـاخت‌گرا)» به روش کیفی انجام داده‌اند. نتایج نشان داده که میان عدالت و هویت اجتماعی رابطه وجود دارد. در مطالعه‌ای که جیانگ[1] و همـــکاران (۲۰۱۸) با عنـــوان «عدالت معلم و هویت دانش‌آمـــوزان کلاس: با نقش میانجی اعتقاد به عدالـــت و رابطه معلم و دانش‌آموزان» روی ۱۷۳۵ نفر از دانش‌آموزان پایه هشـــتم از شـــش مدرســـه راهنمایی در جیانگشی چین به روش پیمایشی انجام داده‌اند، نتایج نشان داده است که عدالت معلمان بر هویـــت دانش‌آموزان تأثیر مثبت دارد. علاوه براین، عدالت معلمان بـــر هویت دانش‌آموزان از طریق متغیـــر میانجی اعتقاد عدالت دانش‌آموزان و رابطه معلم و دانش‌آموز تأثیر دارد. اجلونی، کور و الغرایبه[2] (۲۰۱۸) در پژوهشـــی کـــه با عنـــوان «عدالت ســـازمانی و رابطه آن با رفتار شـــهروندی ســـازمانی در دانشـــگاهها» روی ۳۰۰ نفر از کارکنان دانشگاههای دولتی در شمال اردن به روش همبستگی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که میان عدالت ســـازمانی و رفتار شهروندی ســـازمانی رابطه مثبت و معنادار

1. Jiang
2. Ajlouni, Kaur & Al-Gharaibeh

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

وجود دارد. اســـماعیل، اقبال و عادل[1] (۲۰۱۸) در پژوهشـــی که با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی و رفتار شـــهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان» روی ۱۹۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاههای آزاد کشمیر پاکســـتان به روش همبستگی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که میان عدالت سازمانی، رفتار شهروندی ســـازمانی و عملکرد کارکنـــان رابطه مثبت و معنادار وجـــود دارد. تراویس برنـــز و دیپائولا[2] (۲۰۱۳) در پژوهشی که با عنوان «عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و پیشرفت دانش‌آموزان در دبیرستانها» روی دانش‌آموزان دبیرســـتانهای دولتی ویرجینیا در آمریکا به روش همبســـتگی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند که میان عدالت ســـازمانی و رفتار شـــهروندی سازمانی در دبیرســـتانها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بلیدر و تایلر[3] (۲۰۰۹) در پژوهشـــی که با عنوان «آزمایش و گسترش الگوی تعامل گروهی: پیوند بین هویت اجتماعی، عدالت رویه‌ای، پیامدهای اقتصادی و رفتارهای فرانقشی» روی ۱۳۵۰ نفر از کارکنان یک سازمان خدمات مالی بین‌المللی در آمریکا به روش پیمایشی انجام داده‌اند، نتیجه گرفته‌اند کـــه هویت اجتماعی کارکنان در درون گروههای کاری شـــکل می‌گیرد و هویت اجتماعی تأثیر عدالت رویه‌ای و پیامدهای اقتصادی را در رتبه‌بندی رفتارهای ســـازمانی واسطه می‌شود. علاوه بر این، هویت اجتماعی یک عامل مهم تعیین‌کننده رفتار در ســـازمانهای کاری اســـت و حمایت جدی از کاربرد مدل تعامل گروهی در محیطهای سازمانی ارائه می‌دهد.

چارچوب نظری

با توجه به پژوهشهایی که ذکر شد، به‌نظر می‌رسد نظریه جنکینز[4] اگر در کنار نظریه هوی و تارتر[5] و اورگان[6] منظور شود، می‌تواند رابطه هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی ســـازمانی را به‌خوبی تبیین کند. علاوه بر آن در این پژوهش به‌منظور فضاســـازی معنایی هرچه بهتر و تأمین معرف تجربی برای متغیرهای هویت اجتماعی و رفتار شـــهروندی ســـازمانی، از نظریه جنکینز و اورگان به‌منزلهٔ 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 جســـت. 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 ســـپر اجتماعی دیگران معنادار نیســـت. افراد یگانـــه و متفاوت‌اند، اما خویشـــتن، به‌طور کامل در اجتماع ســـاخته می‌شود. شـــکل‌گیری 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

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 متاثر 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 رفتارها 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، ۱۳۸۹الف). موشر[1] معتقد است که عدالت آموزشی به‌معنای 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).

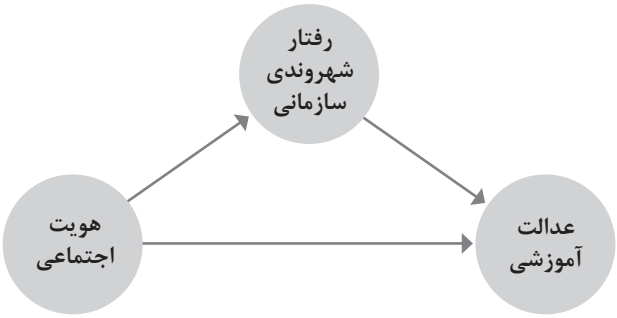
مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را برای نخستین بار بیتمن[2] و اورگان در سال ۱۹۸۳ مطرح کرده‌اند (بیتمن و اورگان، ۱۹۸۳). رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از کمکهای فرد شاغل در محیط کار مانند نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، تواضع و فضیلت شهروندی است که به‌مثابه نوعی رفتار سازمانی در حفظ و بهبود بافت اجتماعی 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 زمینهٔ 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: نوع‌دوستی، وجدان، ادب و نزاکت، جوانمردی، رفتار مدنی (مکنزی، پادساکوف و فتر[3]، ۱۹۹۳).

باتوجه به مطالب مطرح شده، پژوهشی مشاهده نشد که رابطهٔ 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

از این‌رو انجام دادن چنین پژوهشی ضروری به‌نظر 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 معلمان بوده است، لذا چارچوب نظری پژوهش حاضر را با توجه به متغیرهای پیش‌بین و ملاک در آن، همچنین مطالعات و پژوهشهای پیشین، می‌توان به‌صورت 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 همهٔ 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.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

◉ 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 به‌ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم طراحی و تنظیم شده است و به‌ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداکثر نمره این پرسشنامه برابر با ۱۰۰ و حداقل آن برابر با ۲۰ است. صفاری‌نیا، آقایوسفی 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 به‌دست 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 به‌ترتیب با گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «تا حدودی مخالفم»، «نظری ندارم»، «تا حدودی موافقم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» تدوین‌شده است که به‌ترتیب 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 به‌دست آمد.

۳. **پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:** در پژوهش حاضر، به‌منظور سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه کانوفسکی[1] و اورگان (۱۹۹۶) استفاده شده است که آن را مقیمی و رمضان (۱۳۹۰، به‌نقل از کلاته‌سیفری، علیزاده و ابوجعفری، ۱۳۹۶) ترجمه و استاندارد کرده‌اند. این ابزار دارای پنج بعد نوع‌دوستی، وجدان‌کاری، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه و ۱۵ سؤال است که بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت به‌ترتیب با گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» طراحی و تنظیم شده است و به‌ترتیب 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

کرونبـــاخ ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز پایایـــی این ابزار با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ به‌دســـت 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 پی ال اس استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج به‌دســـت‌آمده در زمینهٔ 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- اسمیرنف 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 شـــماره ۱ مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه‌شده برای هر سه متغیر هویت اجتمـــاعی، عـدالت آمـوزشی و رفتـار شهرونـــدی سازمـانی بـزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، بنـابراین در سطح خطای α =۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می‌شود که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. ازاین‌رو جهت تجزیه‌وتحلیل اســـتنباطی داده‌ها، استفاده از آزمونهای آماری پارامتریک مجاز است.

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

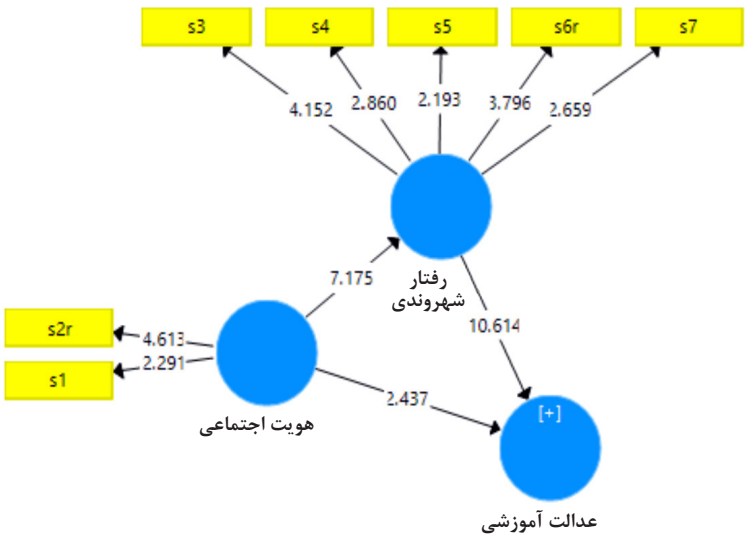
[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

جدول ۲. ویژگیهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	میانگین نظری	انحراف‌معیار
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 شـــماره ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف‌معیار متغیر هویت اجتماعی به‌ترتیب برابر با ۷۹/۰۶ و ۸/۹۳، میانگین و انحراف‌معیار متغیر عدالت آموزشی به‌ترتیب برابر با ۸۲/۴۷ و ۸/۶۷ و میانگین و انحراف‌معیار متغیر رفتار شهروندی سازمانی به‌ترتیب برابر با ۶۱/۹۳ و ۵/۰۲ است که در نتیجه میانگین هر سه متغیر مورد مطالعه از میانگین نظری بیشتر شده است.

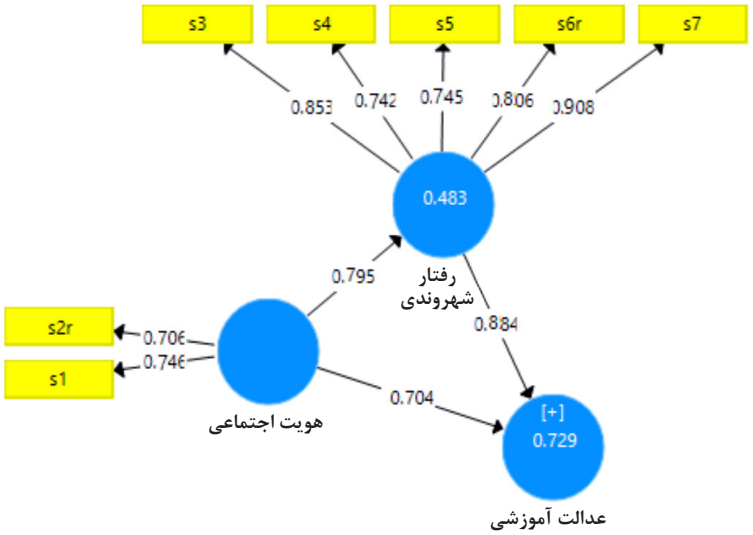
شکل شماره ۱ مدلهای پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (T-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع همهٔ معادلات ساختاری را با استفاده از آماره T آزمـــون می‌کنـــد. طبق این مـدل اگر مقـدار آماره T خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، در نتیجه بار عاملی یا ضریب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



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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

همان‌طوری که در شکل شماره ۲ نشان داده شده، مقادیر T-value برای همهٔ مسیرها از مقدار استاندارد قدر مطلق ۱/۹۶ بیشتر است و این نشان‌دهندهٔ وجود رابطه‌ای معنادار میان متغیرهای پژوهش است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر هویت اجتماعی و عدالت آموزشی برابر با ۲/۴۳۷ است که بیانگر وجود رابطه‌ای معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت آموزشی برابر با ۱۰/۶۱۴ است که بیانگر وجود رابطه‌ای معنادار میان این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده میان دو متغیر هویت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۷/۱۷۵ است که بیانگر وجود رابطه‌ای 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 ۴۸/۳ درصد از واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی و مقدار ۷۲/۹ 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 شماره۳ ارائه شده است.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

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			۰/۷۹۵ * ۰/۸۸۴=۰/۷۰۳	تأیید

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که اثر مستقیم هویت اجتماعی بر عدالت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۷۰۴ و t = ۲/۴۳۷، اثر مستقیم هویت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۹۵ و t = ۷/۱۷۵ و اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت آموزشی با ضریب مسیر ۰/۸۸۴ و t =۱۰/۶۱۴ 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 (حاصل‌ضرب 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 رابطهٔ 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 استخراج‌شده (AVE)	پایایی ترکیبی	R^2	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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

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 اســت، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناســب مدل را تأیید می‌کند. فورنل و لارکر[1] (۱۹۸۱) مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. با توجه به جدول شــماره ۴، AVE در مورد همهٔ متغیرها بیشتر از ۰/۵ است که درنتیجه 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^2 استفاده شده است. کوهن (۱۹۸۸) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌منزلهٔ مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوســط و قوی R^2 بیان کرده اســت. نتایج جدول شمارهٔ ۴ نشــان می‌دهد که مقدار R^2 برای متغیرهای رفتار شــهروندی ســازمانی و عدالت آموزشی بیشتر از ۰/۳۵ اســت. این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب و قوی برخوردار است.

برازش کلی مدل از طریق معیار GOF که شــاخصی برای بررســی بــرازش 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:

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

بر اساس جدول شماره ۴، مقــادیر ضـریب تعیــین (R^2) به‌دست‌آمده متغیرها به‌ترتیب برابر با ۰/۴۸۳ و ۰/۷۲۹ است که میــانگین ایــن ضرایــب بــرابــر با ۰/۶۰۶ اســت. همــچنین مقــادیر اشتراکات (میانگین واریانس استخراج‌شــده) 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:

$$\sqrt{۰/۵۹۷ \times ۰/۶۰۶} = ۰/۶۰۱$$

وتزلز، اودکرکن- شــرودر و ون اوپن[2] (۲۰۰۹)، ســه 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 به‌دســت آمده و این مقدار بیشتر از ۰/۳۶ اســت، 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

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری رابطه میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در معلمان بوده است. به‌طورکلی 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 به‌دست‌آمده همسوست با پژوهشهای امیرکافی و عبدی‌پور (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 هویت‌سازمانی 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 دانش‌آموزان تأثیر مثبت می‌گذارد و بلیدر و تایلر (۲۰۰۹) که هویت اجتماعی بر عدالت رویه‌ای تأثیر دارد. سازمانها منبع هویت و عزت‌نفس‌اند، افراد هویت‌شان را بر اساس گروهها و سازمانهایی که به آن تعلق دارند، شکل می‌دهند. 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 می‌کند. کاربرد رویه‌های تصمیم‌گیری عادلانه یا غیرعادلانه نشان می‌دهد که معلمان می‌توانند از عضویت در گروهشان احساس غرور و سربلندی یا به‌عکس احساس سرافکندگی کنند، بنابراین رفتار و رویه‌های عادلانه معلمان در آموزش می‌تواند این نوع از اطلاعات مرتبط با هویت اجتماعی را به افراد منتقل کند (امیرکافی و عبدی‌پور، ۱۳۹۵). بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که با توجه به تأثیر هویت اجتماعی در امر توسعه و ترویج عدالت آموزشی، انتظار می‌رود با توجه به اینکه امر آموزش یک فرایند جمعی و گروهی است، معلمان با برجسته کردن تعامل گروهی میان خودشان و دانش‌آموزان، نیاز به احترام به یکدیگر و تقویت گروههای دانش‌آموزی می‌توانند شرایط احساس یگانگی و تعلق به هم‌ذات‌پنداری سازمانی را در خود و فراگیران تقویت کنند. از طریق عضویت در گروه و تقویت هویت اجتماعی این امکان فراهم می‌شود تا معلم و دانش‌آموز 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 به‌دست‌آمده همخوانی دارد با پژوهشهای حراقی و همکاران (۱۳۹۳)

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

که عدالت سازمانی از طریق هویت به‌صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد و بلیدر و تایلر (۲۰۰۹) که هویت اجتماعی کارکنان یک عامل مهم تعیین‌کننده رفتار در سازمانهای کاری اســت. 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 انگیزشــی بسیار قوی و نهفته‌ای دارد که می‌تواند در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی بروز یابد و به‌علت ایجاد انگیزه‌های درونی در افراد می‌تواند از پیش‌بینی‌کننده‌های فعالیتهای فرانقشــی و عجین شدن با شغل او باشــد (مهدوی‌نژاد، ۱۳۹۷). بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هویت اجتماعی، الگوهای رفتاری و نگرشــی معلمان را تحت‌تأثیر قــرار می‌دهد و این اعتقاد را در آنان به‌وجود می‌آورد که هویت آنان بر اساس گروه و سازمانی شکل می‌گیرد که در آن فعالــیت دارند و از عضویت در گروه آموزشی در مدرسه احساس غرور و سربلندی می‌کنند و این احساس هویت اجتماعی مثبت در معلمان موجب می‌شــود تا آنان با گزینش رفتارهایی مناســب 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 مناســب‌تر ارائه دهند و از رضایت شغلی بالاتری برخوردار شوند.

یافته‌های پژوهش همچنین نشــان داد که رفتار شهروندی ســازمانی اثر مستقیم بر عدالت آموزشی معلمان دارد. نتیجه به‌دست‌آمده همسوست با نتایج پژوهشهای کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷) که عدالت ســازمانی با اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند، نوروزی‌جویباری و همکاران (۱۳۹۶) که میان عدالت ســازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباطی معنادار و مثبت وجــود دارد، افرازنده و همکاران (۱۳۹۵) که میان عدالت آموزشــی و رفتارهای مدنی- تحصیلی ارتباط معنادار وجود دارد، ناســتی‌زایی و نجفی (۱۳۹۴) که میان عدالت سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با رفتار شــهروندی ســازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد، حراقی و همکاران (۱۳۹۳) که عدالت سازمانی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار اســت، اجلونی و همکاران (۲۰۱۸) که میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد، اســماعیل و همکاران (۲۰۱۸) که میان عدالت ســازمانی و رفتار شــهروندی ســازمانی 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 نقشی مهم در کنترل رفتارهای تحت اختیار فرد و تاثیری بسزا در ارتقای اثربخشــی کارکردهای ســازمانی دارد (روح‌الهی و وثوقی‌نیری، ۱۳۹۴) کــه این امر موجب بروز رفتارهایی مانند برخوردهای محترمانه، رعایت ثبات و عدم تبعیض، برخوردها و تصمیمات برابر و

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

بدون جانبداری، دادن امکان اعتراض به شـــرایط نابرابر و ناعادلانه به دانش‌آموزان و رعایت شرایط و نیازهای افراد تا حد امکان را در معلمان فراهم می‌ســـازد (گل‌پرور، ۱۳۸۹ب). بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به تأثیر رفتار شـــهروندی سازمانی بر عدالت آموزشی، انتظار می‌رود که معلمان رعایت عدالت آموزشـــی را مانند یک امر بسیار مهم و ضروری موردتوجه افزون‌تر قرار دهند، زیرا برقراری عدالت آموزشـــی رابطه‌ای مستقیم با عملکرد فردی و اجتماعی معلمان دارد. همچنین برخوردار بـــودن مدیران از عدالت امکان آرامش ذهنی، اعتمادبه‌نفس و توانایی برقراری رابطـــه صمیمی با همکاران را در معلمان افزایش می‌دهد. عـــلاوه براین با توجه به اینکه معلمان در حکم نیرویـــی مؤثر در اجرای فرایند یاددهی- یادگیری برای تحقق بخشـــیدن به برنامه‌های نظام آموزشـــی در مدارس به‌شـــمار می‌روند ضرورت دارد که شرایط ارتقای عملکرد سازمانی این گروه از افراد، تقویت و امکان توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی مانند وجدان‌کاری، نوع‌دوستی، جوانمردی و با احترام رفتار کردن با دیگران در مدرسه فراهم شود که درنهایت به بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌انجامد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مســـیر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی را در رابطهٔ میان هویت اجتماعی و عدالت آموزشـــی معلمان دارد. بر این اســـاس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رفتار شـــهروندی سازمانی می‌تواند موجب ارتقای عملکرد معلمان شود، زیرا بروز این‌گونه رفتارها در محیط آموزشـــی معلمان را مولدتر و همکاری متقابل را تسهیل می‌کند و موجب تقویت ســـرمایه اجتماعی در مدرسه می‌شـــود که در نهایت کارآیی معلمان و اثربخشی ســـازمانی را افزایش می‌دهد و موجب ارتقای بهره‌وری سازمان آموزش‌وپرورش می‌شود. در ضمن از آنجا که هویت اجتماعی یکی از مهم‌ترین عوامل تنظیم‌کننده رفتار در معلمان اســـت، بنابراین در مـــدارس ضرورت دارد که قضاوت درباره تعلق داشـــتن معلمان به یک گروه اجتماعی معین و ارزش بعد عاطفی این عضویت برای معلمان در راســـتای همدلی و همراهی با مدرســـه 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 زمینهٔ توانایی‌هایشان و با تأثیرگذاری بر شـــیوه 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 به‌منزلهٔ مرکز تعلیم و تربیت، بیش از هر سازمان دیگر نیاز به اجرای عدالت دارد، زیرا معلمان برای ارائه خدمات آموزشـــی و تربیتی مطلوب و باکیفیت نیازمند برخورداری از محیطی عدالت- محور و سالم در مدارس‌اند. علاوه براین، عدالت معلمان در آموزش نقشی مهم در شکل

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

دادن به سیستم اعتقـادی عـدالت و روابط میان- فردی دانـش‌آموزان با همکلاسیهایشان دارد. این امر در حس تعلق و ارزشـــهای معلمان نسبت به کارشـــان تأثیر می‌گذارد، بنابراین معلمان باید در کلاس درس آگاه باشـــند که بی‌عدالتی آنها ممکن است در روابط آنها با دانش‌آموزان و سیســـتمهای اعتقادی و درگیری روانی آنها در مدرسه تأثیر منفی بگذارد. ازاین‌رو ضرورت دارد کـــه به‌منظور ایجاد سیســـتمهای تنبیه و پاداش در مدارس با در نظر گرفتن عدالت آموزشـــی و برقـــراری ارتباط با دانش‌آموزان و ســـایر همکاران با رویکـــردی بی‌طرفانه و به‌منظور افزایش مشـــارکت دانش‌آموزان در تصمیم‌گیریهای مهم در مدرسه، برنامه‌های آموزشی عدالت- محور برای معلمان تدوین شوند.

پیشنهادها

۱. برنامه‌های آموزشی در مدرسه به‌منظور 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.

۲. مدیـــران موضوع عدالت آموزشـــی را به‌طور جدی موردتوجه قرار دهند و در راســـتای رعایت عدالت و انصاف در مورد دانش‌آموزان، برنامه‌ریزیهای مناسب در قالب برگزاری کارگاههای منظم آموزشی برای معلمان تدارک ببینند.

۳. مدیران مدارس شـــرایطی را فراهم کنند برای تقویت حس هویت اجتماعی و تعلق ســـازمانی در معلمان تا آنان تصویری درست از نقش و موجودیت خود که سر منشأ یک زندگی متعادل فردی است، به‌دست آورند و از مهارتهای فردی خود برای دستیابی به حس مشارکت در امر آموزش، بیشتر استفاده کنند.

۴. مدیران مدارس شرایطی را فراهم کنند به‌منظور فرهنگ‌سازی و ترویج رفتار شهروندی سازمانی در محیط مدرسه، تا بـروز رفتارهـایی مانند وجدان‌کاری، نوع‌دوستی، مشـارکت، جـوانمردی، رعایت ادب و نزاکت از جانب معلمان مورد تشویق قرار گیرد.

۵. در پژوهشـــهای آتی، مشابه این پژوهش در مدارس شـــهرهای دیگر و همچنین معلمان سایر مقاطع تحصیلی، با به‌کارگیری روش تحقیق دیگر و به‌کمک ســـایر ابزارهای گردآوری داده‌ها، اجرا شود و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

منابع

REFERENCES

افرازنده، سیده‌ســـارا؛ مـیرزایی، طیبه؛ پـورابولی، بـتول و سـبزواری، سکینـه. (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). بررســی رابطه عدالت ســازمانی و تعهد ســازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی. *دوفصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۵ (۹)، ۹۱-۱۲۴.

تنهایی، حسین‌ابوالحســـن و حکیمی، کتایون. (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی رابطه بین مفهوم عدالت و هویت اجتماعی در قرن معاصر از دیدگاه هربرت بلومر (تفســیرگرا) و آنتونی گیدنز (ســاخت‌گرا). *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۴ (۲)، ۴۱-۵۴.

جنکینز، ریچارد. (۱۳۸۱). *هویت اجتماعی*، ترجمه تورج یاراحمدی. تهران: نشــر و پژوهش شیرازه (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۶).

حراقی، مـسعود؛ نجـفی، سجـاد و جبـارزاده، قادر. (۱۳۹۳). بـررسی رابـطه عـدالت سـازمانی و رفتـار شـهروندی سازمانی (با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت سازمانی و هویت‌سازمانی). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۴(۵۶)، ۱۴۳-۱۷۹.

حیـــدرزاده، اعظم؛ دهقـان، مه‌لقا؛ شاه‌محمدی‌پور، پریسـا؛ طاهـری، 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، عبداله. (۱۳۹۴). بررســی نقش میانجی رفتار شــهروندی 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 هویت‌سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان. *نامه آموزش عالی*، ۶ (۲۱)، ۸۹-۱۰۱.

شفیع‌پور مطلق، فرهاد و قدیمی‌فینی، طاهره. (۱۳۹۵). رابـطه بیـن بـهره‌گـیری 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.

شـــیرازی، علی؛ خداوردیان، الهام و نعیمی، محمد. (۱۳۹۱). تأثیر اعتماد ســازمانی بر بروز رفتارهای شــهروندی سازمانی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۴ (۷)، ۱۳۳-۱۵۴.

صفاری‌نیا، مجید؛ آقایوسفی، علیرضا و مصطفایی، علی. (۱۳۹۳). رابطه مؤلفـه‌های سـهل‌انگاری 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 میارکلائی، حسین؛ آقاجانی، حسنعلی و صمدی میارکلائی، حمزه. (۱۳۹۴). تبیین نقش عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر توســعه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق سیستم اســتنتاج علّی. *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.

فقیـــه‌آرام، بتول؛ مرادی، ســعید و کاظمی، منصــوره. (۱۳۹۷). ارتباط هوش فرهنگی و هوش معنــوی با هویت اجتماعی دانشجویان. *دوفصلنامه علمی- ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، ۶ (۱۱)، ۱۲۹-۱۵۰.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

قاسمی، علیرضا؛ گراوند، 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، آزیتا 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. (۱۳۸۹الف). رابطه اخلاق و عدالت آموزشی با پرهیز از فریب‌کاری علمی. *فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری*، ۵ (۱ و ۲)، ۵۷-۶۶.

ـــــــــــــــ. (۱۳۸۹ب). 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.

محرم‌زاده، مهرداد و سیوان‌نوری، محمد. (۱۳۹۹). تاثیر سبک زندگی بر هویت اجتماعی از طریق اوقات فراغت در بین دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. *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.

نوروزی‌جویباری، 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.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]

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.

[Downloaded from qjfr.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.26766728.1401.19.3.8.8]