فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۰،
دوره اول،
سال چهارم
بهارو تابستان ۱۴۰۰
صص ۱-۱۴

سنجش رابطه عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران

عادله پارسامنش [۱]

سیامک اسلامی* [۲]

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین رابطه عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران است. روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ ماهیت و شیوه اجرا پیمایشی تحلیلی است که اطلاعات آن به روش پیمایشی جمع‌آوری گردیده است. همچنین این پژوهش از نوع همبستگی، می‌باشد. گردآوری اطلاعات از طریق روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس شهر تهران بود که تعداد آن‌ها ٤٧ هزار نفر برآورد گردید. با توجه به این‌که حجم جامعه ٤٧ هزار نفر است، با قرار گرفتن در فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۳۸۵ نفر تعیین شد. نتایج با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، تاب‌آوری، معلمان مدارس تهران.

مقدمه

امروزه موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان فقط در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است. سرمایه اجتماعی عنصری کلیدی برای توسعه رفتار، ارتقاء دسترسی به منابع، بازارها و فن‌آوری است (رودریگو-آلارکون و همکاران[۳]، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش مهمی را در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. سرمایه اجتماعی شامل دارایی‌هایی است که ممکن است از

[۱] گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، **دانشگاه آزاد اسلامی**، تهران، ایران (Ap.parsamanesh@gmail.com)

[۲] * استادیار مدعو مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، **دانشگاه آزاد اسلامی**، تهران، ایران (siaesl@yahoo.com) (نویسنده مسئول)

[3] Rodrigo-Alarcón et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

طریق شبکه‌ها بسیج شوند (لانگ و رامیرز[1]، ۲۰۱۷). شواهد نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی برای رشد اقتصادی و توسعه پایدار امری ضروری و مهم است (لایوزیکاس و دایلیدایتی[2]، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی است که کیفیت خدمات سازمان را بهبود می‌بخشد. این مفهوم اشاره به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی دارد که همکاری و هماهنگی در جهت دستیابی به مزایای دوجانبه را تسهیل می‌نماید (تامسون[3]، ۲۰۱۸). امروزه سرمایه اجتماعی یکی از ارزشمندترین منابع برای موفقیت سازمان‌ها است؛ چراکه سرمایه اجتماعی مانند اشکال دیگر سرمایه مولد است و بدون آن نیل به برخی اهداف سازمان میسر نمی‌شود. درواقع در درون سازمان سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی برای کنش کارکنان است. برای مثال گروهی از کارکنان که در داخل یک سازمان که واقعاً به یکدیگر اعتماد دارند در قیاس با گروهی که فاقد چنین اعتمادی هستند، از مزیت همکاری بیشتر با یکدیگر برخوردارند. به‌عبارت‌دیگر سرمایه اجتماعی در روابط اجتماعی و هنجارهای جمعی موجود بین گروه‌های که کار مشارکتی و گروهی را تسهیل می‌کنند وجود دارد (حمیدی و شیری، ۱۳۹۵). همچنین سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند به مزایایی از قبیل پشتیبانی اجتماعی و عاطفی و همچنین، دسترسی به منابع کمیاب منجر شود (اهن[4]، ۲۰۱۱).

از طرفی لوئین استین[5] (۱۹۹۱) معتقد است که حرفه معلمان بیش از سایر مشاغل آن‌ها را مستعد فرسودگی شغلی می‌کند. در مطالعه‌ای بر روی کار معلمان و مدیران مشخص شد، معلمان سطح بالاتری از خستگی روانی و فرسودگی را نسبت به مدیران تجربه می‌کنند. خستگی روانی و افسردگی از عوامل وابسته به فرسودگی محسوب می‌شوند (برک و همکاران[6]، ۱۹۹۶). علاوه بر این موضوع تاب‌آوری در مباحث مربوط به فرایند آموزش عامل تأثیرگذاری شناخته‌شده است. سطح تاب‌آوری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخ‌ها و عکس-العمل‌ها که فرایندی دشوار و پیچیده است، تأثیر می‌گذارد و از این جنبه به‌عنوان عاملی یاد می‌شود که می‌تواند موجب ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه‌ای می‌شود (گو و دی[7]، ۲۰۰۶). با ارتقای تاب‌آوری فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا و همچنین عواملی که سبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان‌شناختی می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آن‌ها غلبه کند (بهادری خسروشاهی و هاشمی، ۱۳۹۰).

در این میان در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به‌عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی پژوهش در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده است. عدالت در سازمان بیان‌کننده برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است. به اعتقاد گرینبرگ و کولکوئیت[8] (۲۰۰۵) عدالت

[1] Lang & Ramírez
[2] Laužikas & Dailydaitė
[3] Thompson
[4] Ahn
[5] Lowenstien
[6] Burke et al
[7] Gu & Day
[8] Greenberg & Colquitt

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

سازمانی ادراک‌شده به ادراک فرد از حد منصفانه بودن بازده‌ها و پاداش‌هایی اشاره دارد که از سوی سازمان ارائه می‌شوند. به‌عبارت‌دیگر عدالت سازمانی ادراک‌شده به معنی میزانی است که اقدامات سازمان در رابطه با کارکنان آن منصفانه تلقی می‌شود (دواساکایام[1]، ۲۰۱۳). عدم اجرای نظام سنجش صلاحیت حرفه‌ای معلمان و گسترش شیوه خرید خدمات آموزشی سبب شده است که بخش قابل‌توجهی از افرادی که در قالب این طرح بکار گرفته می‌شوند، فاقد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی باشند. همچنین عدالت در نظام پرداخت و سازوکار توانمندسازی معلمان، یکی از شاخص‌های استقرار عدالت در آموزش‌وپرورش است (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۸). بر اساس تحقیقات انجام‌شده افراد در سازمان در سه بعد کلی در مورد عدالت، قضاوت می‌کنند، این ابعاد عبارت‌اند از: ۱-ادراک عدالت توزیعی یعنی انصاف ادراک‌شده از نتایج (ستانده‌ها) یا تخصیص‌هایی که افراد در سازمان دریافت می‌کنند. ۲-ادراک عدالت رویه‌ای یعنی ادراک انصاف ناشی از ارزیابی فرایندهایی که از طریق آن‌ها تصمیمات مربوط به تخصیص منابع و یا نتایج گرفته می‌شود.۳-ادراک عدالت تعاملی یعنی ادراک انصاف ناشی از ارتباطات و مراودات افراد در سازمان می‌باشد (نیهوف و مورمان[2]، ۱۹۹۳).

تغییر و تحول سازمان و آموزش‌وپرورش یک امر ضروری و انکارناپذیر است اما پشتوانه مناسب برای این مسئله انجام تحقیقات علمی است که در آن ازیک‌طرف وضعیت موجود و کارکردهای آموزشگاهی با تغییرهای اساسی مرتبط مورد تجزیه و تعیین قرار گیرد و از طرف دیگر راهبردهای علمی معلمان جهت همسازی و تغییرات ارائه گردد. ازآنجایی‌که متخصصان علوم اجتماعی عدالت سازمانی را از پایه‌های اساسی و اثربخش فرایند سازمانی می‌دانند پژوهش در این زمینه از اهمیت به سزایی برخوردار است. با توجه به توضیحات ارائه‌شده و همچنین با توجه به اینکه امروزه سازمان‌های دولتی همچون آموزش‌وپرورش مستلزم به‌کارگیری افرادی هستند که علاوه بر بالا بودن سازگاری و تاب‌آوری بتوانند سرمایه اجتماعی را در سازمان گسترش دهند، بررسی رابطه عاملی همچون عدالت سازمانی با تاب‌آوری و سرمایه اجتماعی معلمان از اهمیت زیادی برخوردار است. در این راستا سؤال اصلی تحقیق بدین‌صورت مطرح می‌شود که عدالت سازمانی چه رابطه‌ای با سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری معلمان دارد؟ در این راستا فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر طراحی می‌شود:

فرضیه اصلی

بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

[1] Devasagayam
[2] Nijouff & Morman

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

۲- بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.
۳- بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.
٤- بین عدالت تعاملی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.
۵- بین عدالت سازمانی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران، رابطه وجود دارد.
٦- بین عدالت توزیعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.
۷- بین عدالت رویه‌ای و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.
۸- بین عدالت تعاملی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

پیشینه تحقیق

درزمینهٔ روابط میان متغیرهای تحقیق، تحقیقاتی در حوزه‌های مختلف در داخل و خارج کشور صورت گرفته است. حسینی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود تحت عنوان «تحلیل تاب‌آوری اجتماعی بر اساس شاخص‌های سرمایه اجتماعی در شهر تهران» به تحلیل تاب‌آوری اجتماعی از منظر سرمایه اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین رکن این نوع از تاب‌آوری در مناطق یک، شش و نوزده شهر تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد میان میزان روابط اجتماعی و باورها و میان حس تعلق مکانی و آگاهی بالاترین همبستگی، در منطقه شش بیشترین همبستگی مربوط به متغیرهای اعتماد عمومی و نهادی و میزان روابط اجتماعی با آگاهی و حس تعلق مکان و در منطقه نوزده نیز بیشترین همبستگی مربوط به میزان روابط اجتماعی و اعتماد عمومی و نهادی و آگاهی است. مقایسه متغیرها نشان داد به‌جز آگاهی، سایر متغیرها در ارتباط با مناطق منتخب معنی‌دار هستند. همچنین مقایسه کلی مناطق گویای آن است که منطقه نوزده شهر تهران وضعیت ضعیف‌تری را در خصوص تاب‌آوری اجتماعی نشان می‌دهد. ملکان و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود تحت عنوان «تحلیل نقش سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری در برابر خشک‌سالی (موردمطالعه: روستاهای شهرستان کنگاور)» نشان دادند که میان مؤلفه سرمایه اجتماعی در ابعاد درون‌گروهی، ارتباط‌دهنده و سازمانی با تاب‌آوری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بختیاری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر عدالت ادراک‌شده و هنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی معلمان» نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک‌شده و هنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری معلمان تأثیر دارد. همچنین خوشفر و جندقی میرمحله (۱۳۹۷) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (موردمطالعه: کارکنان آموزش‌وپرورش مرکز استان گلستان)» نشان دادند بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، درحالی‌که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. جیا[1] (۲۰۱۸) در پژوهش خود تحت عنوان «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد تاب‌آوری سازمانی» نشان دادند که

[1] Jia

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

سرمایه ساختاری نقش مهمی در ایجاد تاب‌آوری سازمانی فعال دارد، درحالی‌که سرمایه رابطه‌ای نقش مهمی در ایجاد تاب‌آوری سازمانی واکنش‌پذیر دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت و شیوه اجرا، پیمایشی تحلیلی است که اطلاعات آن به روش پیمایشی جمع‌آوری گردیده است. با توجه به موضوع تحقیق که به بررسی رابطهٔ بین متغیرها می‌پردازد، پژوهش حاضر از نوع همبستگی، می‌باشد. همچنین گردآوری اطلاعات از طریق روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مدارس شهر تهران تشکیل دادند که بر اساس آمار منتشرشده اداره آموزش و پرورش تعداد این افراد ٤٧٠٠٠ نفر است. در این راستا با تکیه‌بر فرمول کوکران ۳۸۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش جهت اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده‌شده که به شرح زیر است:

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی با استفاده از پرسشنامه نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) اندازه‌گیری شده که دارای ۳ بعد توزیعی (۵ گویه)، رویه‌ای (٦ گویه) و تعاملی یا مراوده‌ای (۹ گویه) می‌باشد.

سرمایه اجتماعی: در این پژوهش برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی از پرسشنامه مربوط به تحقیقات علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۹۲) استفاده‌شده که دارای ۳ بعد انسجام اجتماعی (۹ گویه) و مشارکت اجتماعی (۵ گویه) و اعتماد اجتماعی (۵ گویه) می‌باشد.

تاب‌آوری: تاب‌آوری با استفاده از پرسشنامه استاندارد کونور و دیودسون[1] (۲۰۰۳) اندازه‌گیری شده که دارای ۵ بعد تصور از شایستگی فردی (۸ گویه)، اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی (۷ گویه)، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن (۵ گویه)، کنترل (۳ گویه) و تأثیرات معنوی (۲ گویه) می‌باشد.

روایی سؤالات پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و نظرات خبرگان و اساتید مورد تائید قرار گرفت. همچنین برای بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول ۱ ارائه‌شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی خرده مقیاس‌ها بالای ۰/۷ محاسبه‌شده، می‌توان به پایایی ابزار تحقیق اعتماد کرد.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ

پرسشنامه	خرده مقیاس	آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۸۸۸

[1] Conner & Davidson

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

	عدالت رویه‌ای	۰/۷٤۰
	تعاملی یا مراوده‌ای	۰/۷۰۰
تاب‌آوری	تصور از شایستگی فردی	۰/۷۱۱
	اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۰/۸۱۱
	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰/۷۷۷
	کنترل	۰/۷۷۱
	تأثیرات معنوی	۰/۷٤۸
سرمایه اجتماعی	انسجام اجتماعی	۰/۷۲۰
	مشارکت اجتماعی	۰/۸۷۰
	اعتماد اجتماعی	۰/۷۹۰

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس جدول ۲ و با توجه به اینکه معنی‌داری آماره آزمون کوچک‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شد، درنتیجه می‌توان گفت داده‌ها از توزیع نرمالی پیروی نمی‌کنند. به همین دلیل جهت بررسی روابط از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن در نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

جدول ۲: آزمون کلموگروف اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه
تصور از شایستگی فردی	۰/۲۰۵	۰/۰۰۰	نرمال نیست
اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۰/۱۸۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰/۱۷۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
کنترل	۰/۱۸۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
تأثیرات معنوی	۰/۱۷۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
انسجام اجتماعی	۰/۲۱۷	۰/۰۰۰	نرمال نیست
مشارکت اجتماعی	۰/۱۹۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
اعتماد اجتماعی	۰/۱۹٤	۰/۰۰۰	نرمال نیست
عدالت توزیعی	۰/۱۹۵	۰/۰۰۰	نرمال نیست
عدالت رویه‌ای	۰/۱۷۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
تعاملی یا مراوده‌ای	۰/۲۰٤	۰/۰۰۰	نرمال نیست

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

سرمایه اجتماعی	۰/۲۵۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
تاب‌آوری	۰/۲٤٦	۰/۰۰۰	نرمال نیست
عدالت سازمانی	۰/۲۵۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست

یافته‌های پژوهش

تجزیه‌وتحلیل‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش توصیفی به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی و همچنین توصیف متغیرهای تحقیق پرداخته شد. نتایج مربوط به بررسی ویژگی پاسخ‌دهندگان به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی	دسته‌بندی	فراوانی	کل
جنسیت	مرد	۱۸۵	۳۸۵
	زن	۲۰۰	
سن	زیر ۳۰ سال	۲۹	۳۸۵
	۳۰ تا ٤۰ سال	۲۹۱	
	٤۰ تا ۵۰ سال	٤٤	
	بالای ۵۰ سال	۲۱	
تحصیلات	کارشناسی	۲٤۳	۳۸۵
	کارشناسی ارشد	۱۱۲	
	دکتری	۳۰	

در ادامه به توصیف متغیرهای تحقیق پرداخته‌شده که نتایج به شرح جدول ٤ است.

جدول ٤: توصیف متغیرهای تحقیق

عامل	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تصور از شایستگی فردی	۳/۳۲۰	۱/۲٦۲	-۰/٤٦٤	-۱/٤۲۹
اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۳/۳۳۱	۱/۳۰٦	-۰/٤۲٦	-۱/٤٤٦
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۳/۳۳۷	۱/۳۱۰	-۰/۳۹۸	-۱/۳۹۸
کنترل	۳/۳۰۷	۱/۳۹۱	-۰/٤۱۲	-۱/۳۷

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

تأثیرات معنوی	۳/۳٦۲	۱/٤٦٦	-۰/۳٦۷	-۱/۳٦۹
انسجام اجتماعی	۳/۲۹۸	۱/۲۸۰	-۰/٤۸۳	-۱/٤۷۲
مشارکت اجتماعی	۳/۳۰۹	۱/۳٤۰	-۰/٤۲۹	-۱/٤۱۸
اعتماد اجتماعی	۳/۳۵۸	۱/۲۷٤	-۰/٤۸	-۱/۳۳٦
عدالت توزیعی	۳/۲۵۹	۱/۳۱۰	-۰/۳۸۷	-۱/٤۵
عدالت رویه‌ای	۳/۲۸۰	۱/۳۱٤	-۰/۳۵۹	-۱/٤۷۸
تعاملی یا مراوده‌ای	۳/۳۱٤	۱/۲۵۳	-۰/٤۱٦	-۱/۵۱۵
سرمایه اجتماعی	۳/۳۲۲	۱/۲٤۳	-۰/۵۳۷	-۱/۵۵۷
تاب‌آوری	۳/۳۳۲	۱/۲٤٤	-۰/۵۰۳	-۱/۵٦۱
عدالت سازمانی	۳/۲۸٤	۱/۲۳۷	-۰/٤۲۸	-۱/٦٤۹

با توجه به جدول ٤ ملاحظه می‌شود میانگین پاسخ افراد برای تمامی متغیرها و سازه‌ها بالای ۳ قرار دارد. می‌توان نتیجه گرفت با توجه به اینکه طیف پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها ۵ درجه است، اغلب افراد امتیاز بالای ۳ به سؤالات اختصاص داده‌اند.

در بخش بعد به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته‌شده است. در این راستا از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده‌شده است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه‌شده است:

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد	نتیجه
عدالت سازمانی-سرمایه اجتماعی	۰/٦۵۳	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت توزیعی- سرمایه اجتماعی	۰/٦٦۵	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت رویه‌ای- سرمایه اجتماعی	۰/٦۷۱	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت تعاملی-سرمایه اجتماعی	۰/٦۵۱	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت سازمانی-تاب آوری	۰/٦۲۹	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت توزیعی- تاب‌آوری	۰/٦۲٤	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت رویه‌ای- تاب‌آوری	۰/٦۲۷	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید
عدالت تعاملی- تاب‌آوری	۰/٦٤۷	۰/۰۰۰	۳۸۵	تائید

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

با توجه به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، ملاحظه می‌شود سطح معناداری برای تمامی فرضیه‌ها کمتر از ۰/۰۵ است، درنتیجه روابط موجود معنادار بوده و می‌توان گفت تمامی فرضیه‌های تحقیق موردتایید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌گونه که ملاحظه شد در پژوهش حاضر به سنجش رابطه عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران پرداخته شد. در این راستا جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج به شرح زیر است:

۱. بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/٦٥٣) ملاحظه شد که بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی معلمان تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی معلمان تهران رابطه معنادار وجود دارد. در این راستا نتایج تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که هشت عامل برای تاب‌آوری اجتماعی از منظر سرمایه اجتماعی شامل عوامل ارزش‌ها و باورها مشترک، حس تعلق مکانی، آگاهی‌دهنده، مشارکت‌پذیری، شبکه‌های اجتماعی-نهادی مدیریت بحران، صمیمیت و مسئولیت‌پذیری، اعتماد اجتماعی و اعتمادسازی نهادی قابل‌شناسایی است. تحلیل همبستگی نشان داد که در منطقه یک میان میزان روابط اجتماعی و باورها و میان حس تعلق مکانی و آگاهی بالاترین همبستگی، در منطقه شش بیشترین همبستگی مربوط به متغیرهای اعتماد عمومی و نهادی و میزان روابط اجتماعی با آگاهی و حس تعلق مکان و در منطقه نوزده نیز بیشترین همبستگی مربوط به میزان روابط اجتماعی و اعتماد عمومی و نهادی و آگاهی است.

۲. بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/٦٦٥) ملاحظه می‌شود که بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه معنادار وجود دارد.

۳. بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/٦٧١) ملاحظه می‌شود که بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت رویه‌ای و

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه معنادار وجود دارد. در این راستا نتایج تحقیق ملکان و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که میان مؤلفه سرمایه اجتماعی در ابعاد درون‌گروهی، ارتباط‌دهنده و سازمانی با تاب‌آوری به ترتیب همبستگی مثبت و معناداری ۳۹.، ۳۲. و ۳٦. وجود دارد. همچنین نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری نشان داد که با ارتقا یک واحد سرمایه اجتماعی ۰,٤۸ انحراف معیار تاب‌آوری ٤۲,۲۲ ارتقا پیدا خواهد کرد. همچنین بارهای عاملی به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که متغیرهای سرمایه اجتماعی مورداستفاده با تاب‌آوری تناسب بسیار بالایی دارد.

٤. بین عدالت تعاملی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/٦۵۱) ملاحظه می‌شود که بین عدالت تعاملی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت تعاملی و سرمایه اجتماعی معلمان مدارس تهران رابطه معنادار وجود دارد. در این راستا نتایج تحقیق بختیاری و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که عدالت سازمانی ادراک‌شده و هنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری معلمان تأثیر دارد. خوشفر و جندقی (۱۳۹۷) نیز در تحقیق خود نشان داد بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، درحالی‌که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. همچنین غفرانی (۱۳۹٤) در پژوهش خود نشان داد عدالت سازمانی بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش نادی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد میزان تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی ۰/۲۵ و میزان تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۰ به‌دست‌آمده است.

۵. بین عدالت سازمانی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران، رابطه وجود دارد

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/٦۲۹) ملاحظه می‌شود که بین عدالت سازمانی و تاب‌آوری معلمان تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد هست. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت سازمانی و تاب‌آوری معلمان تهران رابطه معنادار وجود دارد.

٦. بین عدالت توزیعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/٦۲٤) ملاحظه می‌شود که بین عدالت توزیعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت توزیعی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه معنادار وجود دارد.

۷. بین عدالت رویه‌ای و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/٦۲۷) ملاحظه می‌شود که بین عدالت رویه‌ای و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت رویه‌ای و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه معنادار وجود دارد.

۸. بین عدالت تعاملی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/٦٤۷) ملاحظه می‌شود که بین عدالت تعاملی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) نشان‌دهنده معنی‌دار بودن این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵ درصد می‌باشد. به‌طورکلی نتایج، حاکی از این است که بین عدالت تعاملی و تاب‌آوری معلمان مدارس تهران رابطه معنادار وجود دارد.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهادهایِ زیر به مدیران مدارس، معلمان و متصدیان سازمان آموزش و پرورش ارائه می‌شود:

- تشکیل سامانه ارزیابی عملکرد معلمان و تبیین معیارهای عینی مبتنی بر وظایف شغلی جهت دستیابی به پرداخت عادلانه حقوق و دستمزد
- ارتقا و ترفیع بر مبنای شایستگی و لیاقت معلمان
- تدوین استانداردها و ضوابط ارتقای شغلی
- رفتار توأم با ادب و احترام و بدون تبعیض مدیران با معلمان
- تشویق معلمان در جلسه‌های عمومی
- ایجاد تعامل با معلمان جهت پاسخ به نیازهای شخصیتی افراد
- مقابله قاطع و جدی با فساد در بدنه قدرت
- تشویق و تقویت تشکیل نهادهای مدنی
- کاهش نابرابری و تبعیض میان اقشار مختلف و به‌خصوص زنان و مردان

همچنین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود در راستای بهبود نتایج حوزه مطالعاتی تحقیق به طراحی و شناسایی ابعاد اصلی و مشخصه‌های فرهنگ عدل مدار و چگونگی استقرار آن بپردازند. همچنین طراحی سیستم اطلاعاتی مناسب برای گسترش و بهبود عدالت رویه‌ای می تواند در بهبود و گسترش ادبیات تحقیق نقشی موثر ایفا کند.

منابع و مآخذ

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

-حمیدی، محمد: شیری و طهمورث (۱۳۹۵). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: بانک سپه)*، جامعه شناسی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.

حسینی، علی؛ یدالله نیا، هاجر؛ محمدی، منصوره و شکاری، سعید (۱۳۹۹). تحلیل تاب آوری اجتماعی بر اساس شاخص های سرمایه اجتماعی در شهر تهران، *فصلنامه شهر پایدار*، ۳(۱).

ملکان، احمد؛ دادور خانی، فضیله؛ مطیعی لنگرودی، سید حسن و دربان آستانه، علیرضا (۱۳۹۹). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب آوری در برابر خشکسالی (مورد مطالعه: روستاهای شهرستان کنگاور)، *فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی منطقه ای*، ۱۰(۳۸)، ۶۵-۸۰.

بختیاری، احسان؛ صباحی، پرویز؛ کرمی، ابوالفضل و صفاری نیا، مجید. (۱۳۹۸). تاثیر عدالت ادراک شده وهنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی معلمان، *پژوهش های روانشناسی اجتماعی*، ۹(۳۵)، ۱-۲۰.

خوشفر، غلامرضا و جندقی میرمحله، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان)، *جامعه شناسی نهادهای اجتماعی*، ۵(۱۱)، ۶۳-۹۵.

نادی، محمد علی؛ حسین مولوی و بنت الهدا، طغرایی (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی براساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان، *رویکردهای نوین آموزشی*، ۲. ۹۷-۱۲۰.

بهادری خسروشاهی، جعفر و تورج هاشمی، نصرت آباد (۱۳۹۰). رابطهٔ امیدواری و تاب‌آوری با بهزیستی روان شناختی در دانشجویان، *اندیشه و رفتار روان شناسی بالینی*، ۲۲. ۴۱.

Rodrigo-Alarcón, J ,.García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra- Requena, G. (2018). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2), 195-209.

Lang, T., & Ramírez, R. (2017). Building new social capital with scenario planning. *Technological Forecasting and Social Change*, 124, 51-65.

Laužikas, M., & Dailydaitė, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (1), 37-51.

Thompson M. (2018). Social capital, innovation and economic growth. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. 73, 46-52.

Ahn, J. (2011). Teenagers' experiences with social network sites: relationships to bridging and bonding social capital. *Information Society*, 28(2), 99-109.

Conner, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.

Jia, X. (2018). *The role of social capital in building organizational resilience*. University of Canterbury.

Burke,R., Greenglass, E.R.,& Schwarzer,R.(1996). Predicting teacher burnout over time :Effects of work stress,social support, and self-doubt on burnout and its consequences. *Anxiety,Stress and Coping :An International Journal*,9(3),261-275.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

Gu, Q, and Day, C (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. Teaching *and Teacher Education* . 23(8), 1302- 1316.

Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). Handbook of organizational justice. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Devasagayam, H.C.H. (2013). Organizational citizenship behavior of distributed teams: a study on the mediating effects of organizational justice in software organizations. *International Journal of scientific and Engineering Research*, 4(1), 1-54.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]

شماره ۲۰، دوره اول، سال چهارم، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صص ۱-۱۴

Assessing the relationship between organizational justice and social capital and resilience of Tehran school teachers

Adele Parsamanesh[1]
Siyamak Eslami[*2]

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between organizational justice and social capital and resilience of Tehran school teachers. The method of the present research is applied in terms of purpose, in terms of nature and method of conducting analytical survey, the information of which has been collected by survey method. Also, this research is of correlation type. Data collection was done through library and field methods. The statistical population of the study included all school teachers in Tehran, whose number was estimated at 47,000. Considering that the volume of the population is 47 thousand people, by including the Cochran's formula, the statistical sample size was determined as 385 people. The results using Spearman correlation test showed that there is a relationship between organizational justice and social capital and resilience of Tehran school teachers.
Keywords: organizational justice, social capital, resilience, Tehran school teachers.

[1] Adele Parsamanesh, Department of Educational Administration, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Ap.parsamanesh@gmail.com)
[2] Siyamak Eslami, Adjunct Assistant Professor of Educational Administration, Department of Psychology and Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (siaesl@yahoo.com) (Corresponding Author)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-09-20]