



The Effect of Organizational Justice on Job Well-being of Teachers Mediated by Job Autonomy among Elementary Teachers

Siroos Ghanbari¹ , Saeid Norollahee² , Fatemeh Jabbari Zohd³ 

¹ Professor, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Corresponding Author, Email: s.ghanbari@basu.ac.ir

² Ph.D., Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Email: s.norollahee@ltr.basu.ac.ir

³ Master's degree, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Email: fateme.zhd1361@gmail.com

Abstract

Purpose: The job well-being of teachers is a critical issue for schools and society (Duckworth et al., 2009, p. 540). Research indicates that high occupational well-being in teachers helps schools stabilize their performance (Creemers & Reezigt, 1996). On the other hand, low job well-being is considered an obstacle to school improvement and educational reforms and leads to increased teacher absenteeism (Parker et al., 2012, 503). Therefore, it seems that the increase in the number of vacations, absences, and late attendance at school indicates the low job well-being of teachers. On the other hand, low levels of organizational justice are closely related to negative job outcomes such as stress, low psychological well-being, and employee turnover (Silva & Caetano, 2014, p. 24). Versteegt et al. (2022) found in their research that job autonomy is an effective condition for the effect of organizational justice on job well-being. Also, studies show that independent employees who determine how to do their work have high psychological and social well-being (Gan & Cheng, 2021, p. 2).

If we consider the pattern of organizational justice relationships, job autonomy, and job well-being as a phenomenon, the structure of organizational justice in elementary teachers can play a decisive role in this phenomenon. Elementary teachers who receive and perceive organizational justice in procedural, process, and distributive dimensions and also, have independence in work planning, decision-making, and independence in work methods (Morgeson & Humphrey, 2006) will achieve a positive perception of job well-being. Based on this, the research question is: To what extent does organizational justice, through the mediation of job autonomy, affect teachers' job well-being?

Design/Methodology/Approach: The research method was descriptive and correlational. The statistical population of the research was 1748 elementary teachers in Hamedan City in the academic year 2017-2018, and a sample of 316 people was selected by stratified random method. The questionnaires for collecting information were: the job well-being of Parker and Hyett (2011), organizational justice of Niehoff and Moorman (1993), and job autonomy of Morgeson and Humphrey (2006). The validity of the questionnaires

was determined using construct validity and confirmatory factor analysis techniques. The research data was analyzed with Pearson correlation coefficient and confirmatory path analysis and with LISREL 3.50 software.

Findings: The first hypothesis: The findings showed organizational justice variable with a path coefficient of 0.26 and t value of 4.33 has a direct, positive, and significant effect on the job well-being variable.

The second hypothesis: The findings showed the variable of job autonomy with the coefficient of path 0.46 and t value 5.03 has a direct, positive, and significant effect on the variable of job well-being.

The third hypothesis: The findings showed organizational justice with a direct path coefficient of 0.45 and a t value of 4.95 has a direct, positive, and significant effect on the variable of job autonomy.

The fourth hypothesis: The findings showed organizational justice variable with an indirect path coefficient due to job autonomy of 0.207 and t value of 3.56 has an indirect, positive, and significant effect on the job well-being variable.

The results of the Sobel test showed the mediating effect of job autonomy is significant in the relationship between organizational justice and job well-being.

Discussion and Conclusion: The findings showed that organizational justice has an indirect, positive, and significant effect on the job well-being variable due to job autonomy. This means that the increase in the positive perception of elementary teachers towards organizational justice leads to an increase in the positive perception towards job autonomy, and also the increase in the job autonomy of teachers causes the increase in the job well-being of teachers. The findings of the research are aligned with the findings of Versteegt et al. (2022), Majumdar & Kumar (2022), Sora et al (2021), Godwin et al. (2020), Le et al. (2016), Nery et al. (2016), Sahai & Singh (2016), Clausen et al. (2021), Gardner (2020), Yang & Zhao (2018), Khan et al. (2021), Zeng & Chen (2022), Butt et al (2017).

Keywords: Job well-being, Organizational justice, Job autonomy, Education, Elementary teachers, Hamedan.

Citation: Ghanbari, S., Norollahee, S., & Jabbari Zohd, F. (2024). The Effect of Organizational Justice on Job Well-being of Teachers Mediated by Job Autonomy among Elementary Teachers of Hamedan City. *Psychological Researches in Management*, 10(3), 135-160. (In Persian)

Received: June 11, 2024
Revised: August 21, 2024
Accepted: September 11, 2024
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/jom.2024.2032007.1220>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by [Hazarat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



اثر عدالت سازمانی بر به‌زیستی شغلی معلمان با میانجی‌گری استقلال شغلی در معلمان ابتدایی*

سیروس قنبری^۱، سعید نوراللهی^۲، فاطمه جباری زهد^۳

^۱ استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: s.ghanbari@basu.ac.ir

^۲ دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه: s.norollahee@tr.basu.ac.ir

^۳ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه: fateme.zhd1361@gmail.com

چکیده

استقلال شغلی به کارکنان این فرصت را می‌دهد تا در محل کار تصمیم بگیرند. عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره می‌کند. همچنین، به‌زیستی شغلی به وضعیت سلامت و رفاه روانی و جسمی ناشی از پویایی در داخل و خارج از محل کار گفته می‌شود. هدف از انجام این پژوهش بررسی اثر عدالت سازمانی بر به‌زیستی شغلی معلمان با میانجی‌گری استقلال شغلی در معلمان ابتدایی شهر همدان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۷۴۸ نفر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که نمونه‌ای به تعداد ۳۱۶ نفر به روش تصادفی - طبقه‌ای نسبی از آن انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های به‌زیستی شغلی پارکر و هاییت (۲۰۱۱)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و استقلال شغلی مورگسون و هامفری (۲۰۰۶) استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار LISREL 3.50 انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد عدالت سازمانی دارای اثر مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی و استقلال شغلی دارای اثر مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی بود. عدالت سازمانی نیز دارای اثر مثبت و معنادار بر استقلال شغلی بود. همچنین، عدالت سازمانی به واسطه استقلال شغلی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی بود.

کلیدواژه‌گان: به‌زیستی شغلی، عدالت سازمانی، استقلال شغلی، آموزش و پرورش، معلمان ابتدایی، همدان.

استناد: قنبری، سیروس، نوراللهی، سعید، و جباری زهد، فاطمه (۱۴۰۳). اثر عدالت سازمانی بر به‌زیستی شغلی معلمان با میانجی‌گری استقلال شغلی در معلمان ابتدایی شهر همدان. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۰(۳)، ۱۳۵-۱۶۰.

مقدمه

نیروی انسانی نیروی محرکه اولیه یک سازمان است و حفظ نیروهای سازمانی نوعی سرمایه‌گذاری پایدار برای سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ از این رو، جذب، استخدام و حفظ نیرو بسیار مهم و حیاتی است (Dewi & Putra, 2020, p. 44). همچنین، بر اساس مفروضات مدیریت منابع انسانی، بهبود عملکرد سازمان با بهبود وضعیت کارکنان امکان‌پذیر است؛ بنابراین، کارکنان یکی از دارایی‌های باارزش برای بهبود عملکرد سازمان در نظر گرفته می‌شوند (Nor, 2018, p. 87). از سوی دیگر، در جامعه امروزی، آموزش و پرورش یکی از مؤلفه‌های مهم توسعه و پیشرفت جوامع در مواجهه با مشکلات و چالش‌های دنیای جدید به شمار می‌رود و نقش معلمان در آموزش و هدایت دانش‌آموزان با هدف رشد توانایی‌ها و قدرت آن‌ها غیرقابل انکار است. شایسته است معلمان به عنوان یکی از عناصر مهم نظام آموزش و پرورش، از رفاه مناسب و تضمین‌شده مادام‌العمر برخوردار شوند (Mulyana & Izzati, 2022, p. 737) تا حفظ آن‌ها در سازمان آموزش و پرورش محقق شده و دستیابی آموزش و پرورش به اهداف از پیش تعیین شده تسهیل شود.

با توجه به افزایش مشکلات شغلی معلمان و به ویژه معلمان ابتدایی، افزایش درخواست مرخصی‌های بدون حقوق و همچنین، ترک شغل در کشورهای مختلف، رفاه معلمان در دهه‌های گذشته بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در واقع، پژوهشگران به خوبی می‌دانند معلمی حرفه‌ای چالش‌برانگیز، پر از تنیدگی، با فرسودگی شغلی زیاد و نرخ فرسایش زیاد است. بیشتر پژوهشگران شاخص‌های منفی عملکرد معلمان را مطالعه کرده‌اند؛ اما در سال‌های گذشته، به دنبال ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا، توجهات بیشتر به سمت به‌زیستی شغلی معلمان معطوف شده است. به‌زیستی شغلی فقط عدم وجود بیماری در محل کار نیست، بلکه به عملکرد سالم و موفق معلمان در محل کار اشاره دارد. در واقع، در حالی که سلامت جسمی، عاطفی و روانی بیشتر به فقدان آسیب در فرد اشاره دارد، به‌زیستی بیشتر به توانایی معلمان برای ایجاد تعادلی مثبت اما پویا بین منابع شغلی و تقاضاهای شغلی آن‌ها (زیست‌محیطی، اجتماعی، فردی، جسمی، ذهنی و روانی) مربوط می‌شود (Benevene et al., 2020)؛ بنابراین، به‌زیستی شغلی ساختاری چندبعدی است که شامل به‌زیستی در زندگی^۱، به‌زیستی در محل کار^۲ و به‌زیستی روانی^۳ (Zheng et al., 2015, p. 622) است. از نظر فریدایانتی^۴ و همکاران (۲۰۱۹، ص. ۱۹۱)، آگاهی از به‌زیستی شغلی کارکنان با کار و محیط کار مرتبط است؛ زیرا عوامل متعددی

¹ life well-being

² workplace well-being

³ psychological well-being

⁴ Fridayanti

مانند ایمنی، راحتی و رضایت کارکنان در آن نقش دارند.

بهزیستی شغلی معلمان موضوعی حیاتی برای مدارس و جامعه است (Duckworth et al., 2009, p. 540). پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که بهزیستی شغلی زیاد در معلمان به مدارس کمک می‌کند تا عملکرد خود را تثبیت کنند (Creemers & Reezigt, 1996). در مقابل، بهزیستی شغلی کم مانعی برای بهبود مدرسه و انجام اصلاحات آموزشی در نظر گرفته می‌شود و به افزایش غیبت معلمان منجر می‌شود (Parker et al., 2012, p. 503)؛ بنابراین، به نظر می‌رسد افزایش تعداد مرخصی‌ها، غیبت‌ها و حضور با تأخیر در مدرسه حاکی از پایین بودن سطح بهزیستی شغلی معلمان است. از طرفی، سطوح پایین عدالت سازمانی ارتباطی نزدیک با پیامدهای شغلی منفی مانند تنیدگی، بهزیستی روانی کم و جابه‌جایی کارکنان دارد (Silva & Caetano, 2014, p. 24). عدالت اقدام یا تصمیمی است که بر اساس اخلاق، شرع، انصاف، عدل یا قانون، از نظر اخلاقی درست است (Pekurinen et al., 2017, p. 491). عدالت سازمانی به برداشت کارکنان از انصاف و برابری در محیط کار اشاره دارد. این ادراک شامل ارزیابی چگونگی رفتار سازمان با کارکنان خود است (Khan et al., 2023). ادراک کارکنان از عدالت کیفیت روابط مبادله‌ای با سازمان را تعیین می‌کند (Pan et al., 2018). بی‌عدالتی و ادراک بی‌عدالتی می‌مکن است پیوندهای بین اعضای گروه را از بین ببرد و برای افراد و سازمان‌ها مضر باشد. کارکنان، بی‌عدالتی را در دریافت دستمزد نابرابر، اخراج، تبعیض جنسیتی، تبعیض در طبقه و جایگاه و واحد سازمانی درک می‌کنند (Sahai & Singh, 2016, p. 22) و چه‌بسا بسیاری از متغیرهای سازمانی تحت تأثیر آن و ادراک کارکنان نسبت به آن قرار گیرند.

عدالت سازمانی این قدرت و توانایی را دارد که تأثیری عمده در سازمان و کارکنان ایجاد کند. تأثیرات عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، اعتماد، عملکرد شغلی، رفتارهای شهروندی و کاهش تعارضات به اثبات رسیده‌اند. به نظر می‌رسد نگرانی کارکنان نسبت به عدالت یک نگرانی جهانی است و بسیاری از آن‌ها در مقاطع زمانی مختلف در زندگی کاری خود در معرض ادراک بی‌عدالتی قرار می‌گیرند. گاهی اوقات، درک بی‌عدالتی از سوی کارکنان به پیامدهای نامطلوب از جمله کاهش سطح بهزیستی شغلی منجر می‌شود. بهزیستی مقوله‌ای وسیع است که شامل رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی مانند خشم، غم و ترس می‌شود (Sahai & Singh, 2016, p. 21). از سوی دیگر، ورستیجت^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند استقلال شغلی یک شرط اثرگذار برای اثر عدالت سازمانی بر بهزیستی شغلی است. همچنین، نتایج مطالعه‌ها نشان می‌دهد کارکنانی که در تعیین نحوه انجام کار خود استقلال دارند، از بهزیستی روانی و اجتماعی زیادی برخوردار هستند (Gan & Cheng, 2021, p. 2). استقلال شغلی به کارکنان اجازه

¹ Versteegt

می‌دهد تا با رویکردها و روش‌های مختلف، انجام وظایف خود را تجربه کنند، اندیشه‌های جدید را کشف کنند و با کاربرد اندیشه‌های جدید در مقیاس کوچک، آن‌ها را توسعه دهند. معلمان نیز باید انعطاف‌پذیری لازم برای مدیریت شیوه کار خود و کشف اندیشه‌های جدید و خلاقانه را داشته باشند. استقلال شغلی آزادی انتخاب و انعطاف‌پذیری را افزایش می‌دهد و به افراد قدرتی بیشتر می‌بخشد (Swaroop & Dixit, 2018, p. 158).

اگر الگوی روابط عدالت سازمانی، استقلال شغلی و به‌زیستی شغلی را به عنوان یک پدیده در نظر بگیریم، سازه عدالت سازمانی در معلمان ابتدایی می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در این پدیده ایفا کند و معلمان ابتدایی با دریافت و ادراک عدالت سازمانی در ابعاد رویه‌ای، فرایندی و توزیعی و همچنین، داشتن استقلال در برنامه‌ریزی کار، استقلال در تصمیم‌گیری و استقلال در روش‌های انجام کار (Morgeson & Humphrey, 2006)، به ادراکی مثبت از به‌زیستی شغلی دست خواهند یافت. به‌زیستی شغلی معلمان ابتدایی شامل خشنودی شغلی، احترام سازمان آموزش و پرورش به ایشان، توجه مدیر مدرسه به معلمان ابتدایی و تداخل کار در زندگی شخصی می‌شود که با حفظ تعادل کار و زندگی شخصی به دست می‌آید (Parker & Hyett, 2011) و زمانی به دست می‌آید که معلمان درکی عادلانه از سازمان خود داشته باشند و از نظر کاری، سطحی بالا از استقلال را تجربه کنند. با اثرات مثبت عدالت سازمانی و استقلال شغلی بر به‌زیستی شغلی، معلمان محیط کاری مطلوبی را تجربه خواهند کرد. از سوی دیگر، شرایط فردی و خانوادگی و شرایط محیط نظام آموزشی به نحوی است که معلمان با امور روانشناختی، اقتصادی و اجتماعی درگیر هستند و این شرایط نیز بر پدیده مورد مطالعه در این پژوهش تأثیرگذار است و این مطالعه می‌تواند نتایجی را به دست آورد که مشکلات مربوط به شرایط فردی و شغلی معلمان ابتدایی را بهبود می‌بخشد. به طور کلی، نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده است بین عدالت سازمانی و به‌زیستی شغلی، بین عدالت سازمانی و استقلال شغلی و بین استقلال شغلی با به‌زیستی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از سوی دیگر، از شرط‌های مهم دست‌یابی سازمان‌ها به اهداف مدنظر خود، راضی و خشنود نگه داشتن کارکنان و رعایت عدالت است؛ از این رو، نیاز به رفتار عادلانه در توزیع حقوق، مزایا و پاداش‌های سازمانی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی وجود دارد تا کارکنان رویه‌ها، تعاملات و نتایج محل کار را منصفانه درک کنند.

امروزه، معلمان آموزش ابتدایی با مشکلاتی بسیار درگیر هستند که بخشی به ویژگی‌های فردی، بخشی به امور آموزشی و نظام آموزشی، بخشی به نظام مدیریت مدرسه و بخشی نیز به امور دانش‌آموزان و نظام ارتباطی با والدین مربوط می‌شوند. از جمله مشکلاتی که معلمان در رابطه با دانش‌آموزان با آن‌ها درگیر هستند، می‌توان قلدری دانش‌آموزان به یکدیگر و پایین بودن عملکرد تحصیلی را نام برد. همچنین، مشکلاتی مانند کم بودن حقوق و مزایا، کمبود وقت برای کمک به دیگر همکاران که به خود معلمان مربوط می‌شود (Chataa & Nkenbeza, 2019). نداشتن انگیزه پیشرفت و اختلالات یادگیری،

عوامل خانوادگی شامل سطح پایین وضعیت اقتصادی - اجتماعی والدین و روابط عاطفی ضعیف والدین با بچه‌ها و عوامل مدرسه‌ای شامل روش‌های ارزشیابی و جو نامطلوب کلاس درس (یوسفی و نوبخت، ۱۳۹۹) از دیگر مشکلاتی هستند که معلمان ابتدایی با آن‌ها درگیر هستند. از میان همه این مشکلات، درک عادلانه بودن نظام و ادراک مثبت از عدالت سازمانی نقشی تعیین‌کننده در معلمان دارد. می‌توان چنین فرض کرد که زمانی که معلمان ابتدایی تلقی مثبتی نسبت به مؤلفه عدالت در سازمان آموزش و پرورش یا در سطح مدرسه داشته باشند، بهزیستی شغلی آنان تا حدی زیاد افزایش می‌یابد؛ بنابراین، ضروری است تا عدالت سازمانی با جدیت در سازمان آموزش و پرورش و به ویژه در مدارس ابتدایی بررسی و مطالعه شود تا پایداری سازمان و معلمان تضمین شود. همچنین، اطلاعاتی بسیار اندک درباره نقش عدالت سازمانی در بهزیستی شغلی و همچنین، نقش واسطه‌ای استقلال شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و بهزیستی شغلی در معلمان وجود دارد. فقط پژوهش‌هایی درباره روابط متقابل متغیرهای عدالت سازمانی، بهزیستی شغلی و استقلال شغلی انجام شده‌اند و در نظر گرفتن این متغیرها در قالب یک الگوی مستقل و بررسی نقش میانجی استقلال شغلی موضوعی است که در پژوهش‌های پیشین مغفول مانده است؛ بنابراین، پژوهش حاضر با غنی‌سازی درک ما از پیامدها و فرآیندهای بهزیستی شغلی در محیط کار، رابطه بین عدالت سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری استقلال شغلی را در محیط کار معلمان بررسی می‌کند. چنین دانشی نه فقط به مدیران برای دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر در مواقع نامطمئن کمک می‌کند، بلکه نشان می‌دهد چگونه می‌توان با رعایت عدالت و افزایش استقلال شغلی معلمان، آن‌ها را راضی و خوشحال نگه داشت. بر این اساس، پرسش پژوهش عبارت است از: عدالت سازمانی با میانجی‌گری استقلال شغلی به چه میزان بر بهزیستی شغلی معلمان اثر دارد؟

مبانی نظری عدالت سازمانی

موضوع عدالت سازمانی برگرفته از نظریه برابری^۱ آدامز^۲ (Awamleh, 2013, p. 12) است که فرض می‌کند عدالت و بی‌عدالتی شرطی است که از مقایسه بین خود و دیگران بر اساس ورودی‌ها و خروجی‌ها حاصل می‌شود (Awamleh, 2013, p. 12). به طور کلی، عدالت سازمانی استقلال، اختیار، مسئولیت، انگیزه و عملکرد فرد را به سمت پیامدهای مدنظر سازمان هدایت می‌کند (Khan et al., 2021). در ویرایش جدید نظریه عدالت سازمانی، افراد «دریافتی خود» را با «دریافتی دیگران» از سازمان مقایسه می‌کنند. اگر با این مقایسه به این نتیجه برسند که رفتار سازمان با کارکنان به طور نسبی

¹ Equity theory

² Adams

غیرمنصفانه است، احساس بی‌عدالتی می‌کنند و برای کاهش این بی‌عدالتی می‌کوشند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

اندیشمندان حوزه رفتار سازمانی، عدالت سازمانی را در سه طبقه دسته‌بندی کرده‌اند: ۱- عدالت توزیعی: عدالت توزیعی به ادراک افراد از نتایج فراگرد مربوط می‌شود؛ بنابراین، ادراک فردی از اینکه نتایج منصفانه هستند یا غیرمنصفانه به مثابه سازوکار عدالت توزیعی عمل می‌کند (Deutsch, 2006)؛ ۲- عدالت رویه‌ای: در عدالت رویه‌ای تأکید بر نظارت فراگرد است و از نظر نظریه‌پردازان، عدالت رویه‌ای معادل منافع اجتماعی است (Nadiri & Tanova, 2016) و ۳- عدالت مراوده‌ای: عدالت مراوده‌ای بر ادراک افراد از کیفیت رفتارهای بین‌شخصی در طول اجرای رویه‌ها تمرکز می‌کند. دو عامل در ادراک عدالت مراوده‌ای نقش کلیدی دارند: الف) آیا دلایل اصلی تصمیم‌های تخصیص منابع به طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند، تشریح شده‌اند و ب) آیا افرادی که مسئول اجرای تصمیم‌ها هستند، با افرادی که تحت تأثیر تصمیم‌ها قرار می‌گیرند، با احترام رفتار می‌کنند (Jawahar, 2002؛ بابایی و همکاران، ۱۳۹۷، ص. ۱۰۷).

استقلال شغلی

استقلال شغلی اساساً یک روش مدیریتی است که اختیارات و مسئولیت را به کارکنان واگذار می‌کند تا به این ترتیب، آن‌ها بهتر بتوانند اهداف کاری خود را انجام دهند (Leach et al, 2003, p. 28). استقلال شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان در انتخاب گزینه‌ها، طراحی و اتخاذ روش‌ها برای انجام وظایف خود آزادی عمل داشته باشند (Kim & Beehr, 2017, p. 467). از طرفی، استقلال شغلی با آزادی ساده تفاوت دارد؛ زیرا به کارکنان این فرصت را می‌دهد تا در محل کار تصمیم بگیرند و درباره آنچه قصد انجام آن را دارند، رأی و نظر داشته باشند. در سازمان‌ها، استقلال شغلی عموماً تأثیری مثبت بر رفتارهای کاری کارکنان دارد و می‌تواند نیازهای درونی آنان را برآورده کند. همچنین، می‌تواند به کارکنان کمک کند تا از طریق تصمیم‌گیری، حس نظارت بر کار خود را به دست آورند و رفاه درک‌شده و مشارکت کاری آن‌ها را افزایش می‌دهد (Sung et al., 2022, p. 2). استقلال شغلی میزان نظارت فردی بر زمان، مکان و نحوه کار است و بر اساس الگوی ویژگی‌های شغلی هکمن و اولدهام^۱ (۱۹۸۰)، یک ویژگی اصلی شغلی است که می‌تواند یک وضعیت روان‌شناختی در مسئولیت شغلی ایجاد کند و در نتیجه، می‌تواند به نگرش و رفتار کاری درست در کارکنان منجر شود؛ با این حال، در عصر جدید، استقلال شغلی علاوه بر آزادی ترتیب کار، توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری درباره زمان، مکان و مدت کار روزانه را نیز شامل می‌شود (Wu & Zhou, 2022, p. 548).

¹ Hackman & Oldham

بهزیستی شغلی

بهزیستی شغلی به وضعیت سلامت و رفاه روانی و جسمی ناشی از پویایی در داخل و خارج از محل کار گفته می‌شود (Page & Vella-Brodrick, 2009, p. 443). بهزیستی شغلی معلمان به عنوان یک ارزیابی مثبت از جنبه‌های مختلف شغل معلمی، از جمله ابعاد عاطفی، انگیزشی، رفتاری، شناختی و روان‌تنی، تعبیر می‌شود (Van Horn et al., 2004). احساس خوشحالی برای یک کارمند با افزایش بهره‌وری یک کارمند خوشحال به موفقیت حرفه‌ای منجر می‌شود (Supardi et al., 2023, p. 318). طبق نظر اسلمپ^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، رفاه یا بهزیستی در محل کار (بهزیستی شغلی) اثرات مثبت یا منفی دارد. به گفته کوپر و کوئیک^۲ (۲۰۱۷)، بهزیستی در محل کار شامل مزایای مادی، روانی، اجتماعی یا روانی در محیط کار است که با وجود آن، فرد در شرایطی که بتواند عملکردی مطلوب داشته باشد، به ارزش‌های اصیل سازمانی احترام می‌گذارد. بهزیستی شغلی معمولاً محل کار را به مکانی تبدیل می‌کند که تلاش‌های رفاهی در آن رشد می‌کنند (Damayanti & Budiani, 2021).

پیشینه پژوهش و تدوین فرضیه‌ها

عدالت سازمانی و بهزیستی شغلی. سازمان‌های امروزی و به ویژه سازمان آموزش و پرورش نقش کلیدی در حفظ رفاه و بهزیستی کارکنان خود دارند. برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند یکی از راه‌های ایجاد و حفظ بهزیستی در کارکنان رفتار منصفانه و عادلانه با آن‌ها است، به ویژه زمانی که خروجی‌های شغلی افراد به صورت عادلانه (عدالت توزیعی) جبران نمی‌شوند (Versteegt et al., 2022, p. 1). از طرفی، بهزیستی در محل کار شامل رضایت از کار و عاطفه مرتبط با کار است (Ryff, 1989) و هرچه فرد ادراکی مثبت از عدالت در محل کار داشته باشد، در نتیجه، رضایتی بالاتر نیز از محیط کار خواهد داشت. نتایج پژوهش‌های مختلف نیز حاکی از تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر بهزیستی شغلی کارکنان است (Versteegt et al., 2022; Majumdar & Kumar, 2022; Sora et al., 2021; Godwin et al., 2020; Sahai & Singh, 2016; Nery et al., 2016; Le et al., 2016). بر این اساس، فرضیه اول پژوهش به این صورت تدوین می‌شود: عدالت سازمانی اثر مثبت و معنادار بر بهزیستی شغلی دارد.

استقلال شغلی و بهزیستی شغلی. استقلال شغلی این آزادی را به کارکنان می‌دهد که وظایف مربوط به شغل خود را انتخاب کنند، تیم‌سازی کنند و شرایط عملیاتی مدنظر خود را در محدوده کاری تعیین شده ایجاد کنند (Curcuruto &

¹ Slempp

² Cooper & Quick

(Griffin, 2018). از آنجا که استقلال شغلی به کارکنان آزادی و استقلال می‌دهد، آن‌ها در کار کمتر ناامید می‌شوند و بهره‌وری بیشتری خواهند داشت (Xiong et al., 2019, p. 274)؛ بنابراین، جنبه‌های مثبت شغلی آن‌ها بهبود می‌یابد. یکی از این جنبه‌های مثبت به‌زیستی شغلی است. وولان و پاتری^۱ (۲۰۱۶) استقلال کاری و شغلی را در کنار مؤلفه‌هایی مانند مسئولیت‌های شغلی، اهداف کاری، دانش و احساس موفقیت، به عنوان یکی از جنبه‌های درونی به‌زیستی شغلی معرفی می‌کنند. پژوهش‌های پیشین نیز نشان داده‌اند بین استقلال شغلی و به‌زیستی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (Clausen et al., 2021; Versteegt et al., 2022; Gardner, 2020; Yang & Zhao, 2018). بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش به این صورت تدوین می‌شود: استقلال شغلی اثر مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی دارد.

عدالت سازمانی و استقلال شغلی. کارکنان انتظار دارند رفتار منصفانه در یک سازمان انجام شود. ادبیات موجود نشان می‌دهد سازمان‌هایی که با کارکنان خود منصفانه رفتار می‌کنند، برای کارمندان جدید جذاب هستند، رابطه‌ای پایدار با کارکنان موجود ایجاد می‌کنند و احساسات مثبت را ترویج می‌کنند (Hameed et al., 2019, p. 450). کارکنانی که در چنین سازمان‌هایی کار می‌کنند، قدردانی و تصدیق می‌کنند که با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود و انگیزه‌ای زیاد دارند؛ در نتیجه، کارکنان مسئولیت‌پذیرتر می‌شوند و شروع به مراقبت از سازمان می‌کنند و مالکیت روانی را ارتقاء می‌دهند (Ali, 2021, p. 179). مسئولیت‌پذیری بخشی از استقلال شغلی است و همچنین، بر اساس احساس مالکیت روانی، زمانی فرد ادراکی بالاتر نسبت به استقلال شغلی خواهد داشت که از مسئولیت‌پذیری زیادی برخوردار باشد. یافته‌های پژوهش‌های پیشین نیز حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی و استقلال شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و عدالت سازمانی عاملی مؤثر در ادراک استقلال شغلی است (Versteegt et al., 2022; Zeng & Chen, 2022; Khan et al., 2021). بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش به این صورت تدوین می‌شود: عدالت سازمانی اثر مثبت و معنادار بر استقلال شغلی دارد.

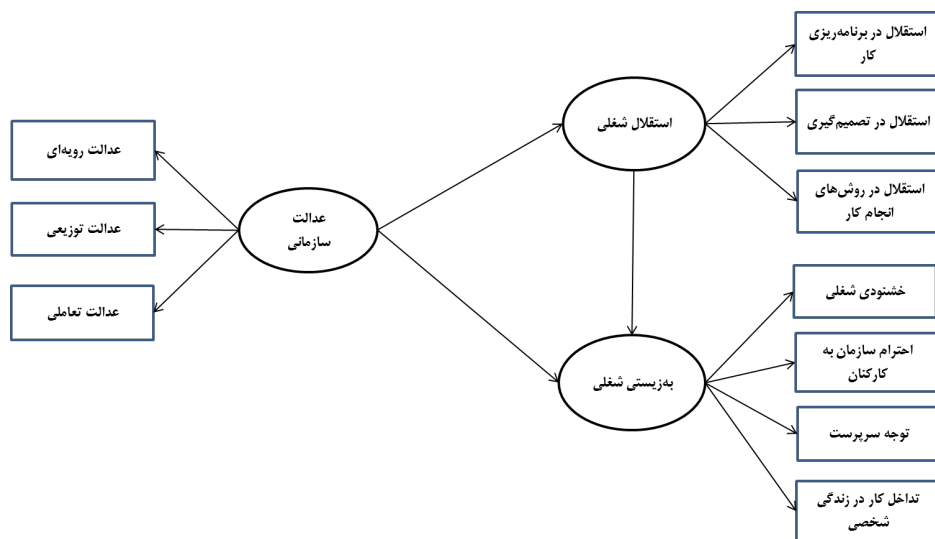
عدالت سازمانی، استقلال شغلی و به‌زیستی شغلی. یکی از راه‌های ایجاد و حفظ به‌زیستی شغلی عدالت سازمانی است (Versteegt et al., 2022, p. 1). همچنین، ادراک از رعایت عدل و انصاف و بالا بودن سطح عدالت سازمانی در سازمان کارکنان را به سمت استقلال شغلی سوق می‌دهد (Zeng & Chen, 2022)؛ بنابراین، در یک زنجیره، عدالت سازمانی استقلال شغلی را به دنبال دارد و استقلال شغلی موجب به‌زیستی و ادراک مثبت از رفاه سازمانی می‌شود. نتایج پژوهش‌های مختلف نیز حاکی از رابطه بین عدالت سازمانی و به‌زیستی شغلی (Versteegt et al., 2022; Majumdar & Kumar, 2022; Sora et al., 2021; Godwin et al., 2020; Sahai & Singh, 2016; Nery et al., 2016; Le et al.,

¹ Wulan & Putri

(2016)، رابطه بین استقلال شغلی و بهزیستی شغلی (Clausen et al., 2021; Versteegt et al., 2022; Gardner, 2020;)، رابطه بین عدالت سازمانی و استقلال شغلی (Yang & Zhao, 2018) و بین عدالت سازمانی و استقلال شغلی (Versteegt et al., 2022; Zeng & Chen, 2022; Khan et al., 2021) است؛ بنابراین، می‌توان چنین مفروض داشت که استقلال شغلی نقش میانجی در رابطه بین عدالت سازمانی و بهزیستی شغلی دارد. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش به این صورت تدوین می‌شود: عدالت سازمانی به واسطه استقلال شغلی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر بهزیستی شغلی دارد.

الگوی مفهومی و چارچوب نظری

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش که حاکی از تأثیر عدالت سازمانی بر استقلال شغلی و بهزیستی شغلی و تأثیر استقلال شغلی بر بهزیستی شغلی است، الگوی مفهومی پژوهش شکل گرفت. سپس، چارچوب نظری بر اساس الگوی بهزیستی شغلی پارکر و هیت^۱ (۲۰۱۱) با چهار مؤلفه خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار در زندگی شخصی، الگوی عدالت سازمانی از دیدگاه فولگر و مارتین^۲ (۱۹۸۶) با سه بُعد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی و بر اساس پرسشنامه نیهوف و مورمن^۳ (۱۹۹۳) و استقلال شغلی بر اساس چارچوب و مقیاس مورگسون و هامفری^۴ (۲۰۰۶) با سه مؤلفه استقلال در برنامه‌ریزی کار، استقلال در تصمیم‌گیری و استقلال در روش‌های انجام کار، طراحی شد.



شکل ۱) الگوی مفهومی پژوهش

¹ Parker & Hyett

² Folger & Martin

³ Niehoff & Moorman

⁴ Morgeson & Humphrey

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی (معادلات ساختاری) بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۷۴۸ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۳۱۶ نفر تعیین شد. با توجه به اینکه آموزش و پرورش شهر همدان از دو ناحیه تشکیل شده است و معلمان زن و مرد در این پژوهش مطالعه شده‌اند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی برای انتخاب نمونه استفاده شد.

جدول ۱) نمونه پژوهش

ناحیه محل خدمت	مرد		زن		کل
	فرآوانی درصد	درصد	فرآوانی درصد	درصد	
آموزش و پرورش ناحیه یک	۲۱	۶/۶	۱۳۸	۴۳/۶	۱۵۹
آموزش و پرورش ناحیه دو	۱۷	۵/۴	۱۴۰	۴۴/۴	۱۵۷
جمع	۳۸	۱۲	۲۷۸	۸۸	۳۱۶

گردآوری اطلاعات پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های زیر انجام شد:

پرسشنامه به‌زیستی شغلی: به منظور اندازه‌گیری به‌زیستی شغلی معلمان، از پرسشنامه ۳۱ پرسشی به‌زیستی شغلی پارکر و هیت (۲۰۱۱) استفاده شد. این پرسشنامه در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از بسیار زیاد تا هرگز) تنظیم شده و دارای چهار مؤلفه خشنودی شغلی (۱۰ پرسش)، احترام سازمان به کارکنان (۷ پرسش)، توجه سرپرست (۷ پرسش) و تداخل کار در زندگی شخصی (۷ پرسش) است. این پرسشنامه در ایران توسط کعب‌عمیر و نعیمی (۱۳۹۵) ترجمه و اعتباریابی شده است. تعیین روایی سازه با استفاده از فن تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول انجام شد. بر این اساس، مقدار χ^2/df ۰/۰۱۰، درجه آزادی ۳۵، نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی ۱/۹۲، RMSEA ۰/۰۴۵، CFI ۰/۹۳، GFI ۰/۹۱ و AGFI ۰/۹۰ به دست آمد که مقادیر مطلوب نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی (مقدار بین ۱ تا ۲)، RMSEA (مقادیر کمتر از ۰/۰۵)، CFI (مقادیر بیشتر از ۰/۹۰)، GFI (مقادیر بیشتر از ۰/۹۰) و CFI (مقادیر بیشتر از ۰/۹۰) (Kline, 2011) بیانگر روایی مطلوب پرسشنامه هستند. در پژوهش پارکر و هیت (۲۰۱۱)، پایایی این پرسشنامه با روش همبستگی آزمایی بازآزمایی، ۰/۹۱ محاسبه شد (کعب‌عمیر و نعیمی، ۱۳۹۵، ص. ۵۷). پایایی پرسشنامه پس از مطالعه مقدماتی بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفری از آزمودنی‌ها، برای به‌زیستی شغلی ۰/۹۳ محاسبه شد. با توجه به اینکه کمترین مقدار مطلوب برای پایایی در آزمون

کرونباخ در منابع مختلف از جمله دیولیس^۱ (۲۰۱۱) ۰/۷۰ بیان شده است، می‌توان گفت این پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. همچنین، پایایی مرکب پرسشنامه بهزیستی شغلی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۲، ۰/۸۳۸ محاسبه شد. با توجه به اینکه مقدار پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ مطلوب است (Garson, 2016)، پایایی مرکب این ابزار مطلوب است.

پرسشنامه عدالت سازمانی: به منظور اندازه‌گیری متغیر عدالت سازمانی، از پرسشنامه ۱۹ گویه‌ای عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد که در طیف چهارگزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، کم، بسیار کم) تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای سه مؤلفه عدالت توزیعی (۵ گویه)، عدالت رویه‌ای (۵ گویه) و عدالت تعاملی (۹ گویه) است. تعیین روایی سازه با استفاده از فن تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول انجام شد. بر این اساس، مقدار خی دو ۰/۰۰۰، درجه آزادی ۲۴، نسبت خی دو به درجه آزادی ۱/۹۱، ۰/۰۴۱ RMSEA، ۰/۹۳ CFI، ۰/۹۱ GFI و ۰/۹۰ AGFI به دست آمد که مقادیر مطلوب نسبت خی دو به درجه آزادی (مقدار بین ۱ تا ۲)، RMSEA (مقادیر کمتر از ۰/۰۵)، CFI (مقادیر بیشتر از ۰/۹۰)، GFI (مقادیر بیشتر از ۰/۹۰) و CFI (مقادیر بیشتر از ۰/۹۰) (Kline, 2011) بیانگر روایی پرسشنامه هستند. پایایی پرسشنامه در پژوهش اسپریتزر و میشر^۳ (۲۰۰۲)، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی ۰/۹۰، عدالت رویه‌ای ۰/۹۱ و عدالت تعاملی ۰/۸۶ محاسبه شد. در پژوهش کعب‌عمیر و نعیمی (۱۳۹۵)، ضرایب پایایی ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۸۸ و ۰/۹۳ محاسبه شده‌اند. پایایی پرسشنامه بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفری از آزمودنی‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای عدالت سازمانی ۰/۹۲، عدالت توزیعی ۰/۷۶، عدالت رویه‌ای ۰/۸۱ و عدالت تعاملی (مراوده‌ای) ۰/۸۷، برآورد شد. با توجه به اینکه کمترین مقدار مطلوب برای پایایی در آزمون کرونباخ در منابع مختلف از جمله دیولیس (۲۰۱۱) ۰/۷۰ بیان شده است، می‌توان گفت این پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. همچنین، پایایی مرکب پرسشنامه عدالت سازمانی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۰/۸۴۱ محاسبه شد. با توجه به اینکه مقدار پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ مطلوب است (Garson, 2016)، پایایی مرکب این ابزار مطلوب است.

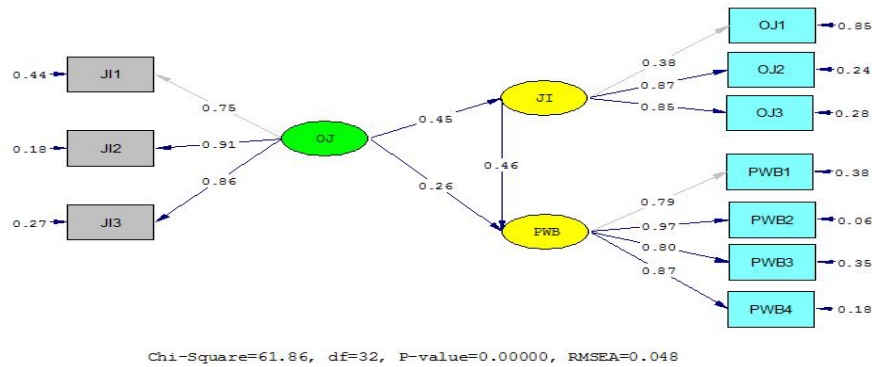
پرسشنامه استقلال شغلی: گردآوری اطلاعات درباره استقلال شغلی با استفاده از پرسشنامه ۹ گویه‌ای استقلال شغلی مورگسون و هامفری (۲۰۰۶) انجام شد که در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده

¹ DeVellis

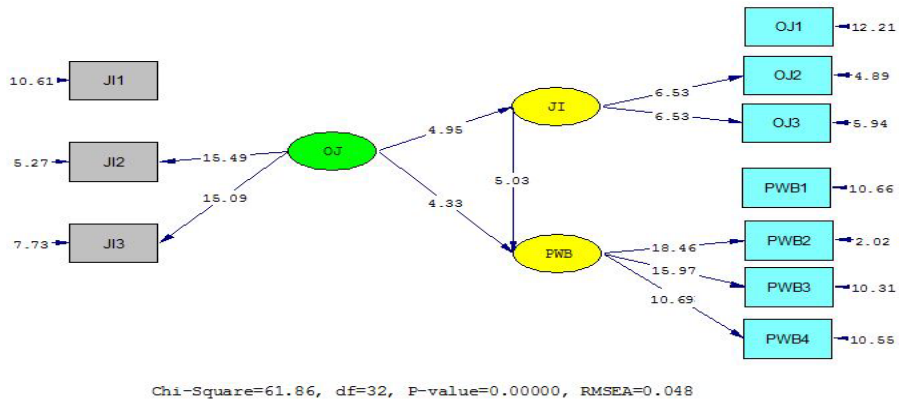
² Smart PLS

³ Spreitzer & Mishra

آزمون فرضیه‌های پژوهش



شکل ۲) الگوی تجربی با ضرایب استانداردشده



شکل ۳) الگوی تجربی با مقادیر T

**متغیرها و مؤلفه‌های الگوبا علائم اختصاری: عدالت سازمانی (OJ)، عدالت توزیعی (OJ1)، عدالت رویه‌ای (OJ2)، عدالت تعاملی (OJ3)، استقلال شغلی (JI)، استقلال در برنامه (JI1)، استقلال در تصمیم (JI2)، استقلال در روش (JI3)، بهزیستی شغلی (JWB)، خشنودی شغلی (JWB1)، احترام سازمان به کارکنان (JWB2)، توجه به سرپرست (JWB3) و تداخل کار در زندگی (JWB4).

یافته‌های فرضیه‌ها به شرح زیر هستند:

فرضیه اول. یافته‌ها نشان داد متغیر عدالت سازمانی با ضریب مسیر $0/26$ و مقدار تی $4/33$ ، دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر به‌زیستی شغلی است. با توجه به اینکه مقدار تی بیشتر از $1/96$ نشان‌دهنده معناداری در سطح $0/05$ است (Kline, 2011)، می‌توان گفت اثر مستقیم، مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر به‌زیستی شغلی در سطح $0/05$ معنادار است.

فرضیه دوم. یافته‌ها نشان داد متغیر استقلال شغلی با ضریب مسیر $0/46$ و مقدار تی $5/03$ ، دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر به‌زیستی شغلی است. با توجه به اینکه مقدار تی بیشتر از $1/96$ نشان‌دهنده معناداری در سطح $0/05$ است (Kline, 2011)، می‌توان گفت اثر مستقیم، مثبت و معنادار استقلال شغلی بر به‌زیستی شغلی در سطح $0/05$ معنادار است.

فرضیه سوم. یافته‌ها نشان داد عدالت سازمانی با ضریب مسیر مستقیم $0/45$ و مقدار تی $4/95$ ، دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر استقلال شغلی است. با توجه به اینکه مقدار تی بیشتر از $1/96$ نشان‌دهنده معناداری در سطح $0/05$ است (Kline, 2011)، می‌توان گفت اثر مستقیم، مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر استقلال شغلی در سطح $0/05$ معنادار است.

فرضیه چهارم. یافته‌ها نشان داد متغیر عدالت سازمانی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه استقلال شغلی $0/207$ و مقدار تی $3/56$ ، دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر به‌زیستی شغلی است. با توجه به اینکه مقدار تی بیشتر از $1/96$ نشان‌دهنده معناداری در سطح $0/05$ است (Kline, 2011)، می‌توان گفت اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر متغیر به‌زیستی شغلی به واسطه استقلال شغلی در سطح $0/05$ معنادار است.

جدول ۳) ضرایب مسیر اثرات متغیرهای مستقل بر به‌زیستی شغلی

متغیر وابسته: به‌زیستی شغلی			متغیر مستقل
اثرات استانداردشده			
کل	غیرمستقیم	مستقیم	
$0/467$	$0/207$	$0/26$	عدالت سازمانی
$0/46$	-	$0/46$	استقلال شغلی

با توجه به نتایج، می‌توان گفت عدالت سازمانی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۲۶)، اثر غیرمستقیم مثبت (۰/۲۰۷) و اثر کل مثبت (۰/۴۶۷) و معنادار بر بهزیستی شغلی در سطح ۰/۰۵ است. استقلال شغلی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۶) و معنادار بر بهزیستی شغلی در سطح ۰/۰۵ است. عدالت سازمانی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه استقلال شغلی ۰/۲۰۷ و مقدار تی ۳/۵۶ دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر بهزیستی شغلی در سطح ۰/۰۵ است.

همچنین، با توجه به اینکه مقدار R مربوط به پیش‌بینی بهزیستی استقلال شغلی توسط عدالت سازمانی و استقلال شغلی ۰/۶۱ به دست آمده است، می‌توان گفت عدالت سازمانی و استقلال شغلی قادر به تبیین ۶۱ درصد از واریانس متغیر بهزیستی شغلی است. مقدار واریانس تبیین‌شده متغیر بهزیستی شغلی با توجه به مقدار تی آن (۷/۸۶)، در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، ضریب تعیین (R²)^۱ اثر عدالت سازمانی و استقلال شغلی بر بهزیستی شغلی ۰/۳۹ به دست آمده که در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

برای بررسی اثر متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شد. این آزمون با استفاده از ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی (۰/۴۵)، ضریب مسیر متغیر میانجی و وابسته (۰/۴۶)، خطای استاندارد رابطه متغیر مستقل و میانجی (۰/۰۴) و خطای استاندارد رابطه متغیر میانجی و وابسته (۰/۰۵) محاسبه شد. بر این اساس، مقدار به‌دست‌آمده از آزمون سوبل ۷/۱۲۲ است که نشان‌دهنده اثر متغیر میانجی استقلال شغلی در رابطه عدالت سازمانی با بهزیستی شغلی است. با توجه به اینکه مقدار ۷/۱۲۲ بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، می‌توان گفت آزمون سوبل در سطح ۰/۰۵ معنادار است. گفتنی است، خطای استاندارد رابطه متغیرها با استفاده از روش بوت‌استرپینگ^۲ در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به دست آمد.

ارزیابی برازش مدل

جدول ۴) شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

شاخص	ملاک	برآورد
خی‌دو	۰/۰۰۰	۶۱/۸۶
درجه آزادی	-	۳۲
نسبت	۲ و کمتر	۱/۹۳
RMSEA	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۴۸
CFI	دست‌کم ۰/۹	۰/۹۵
GFI	دست‌کم ۰/۹	۰/۹۳
AFGI	دست‌کم ۰/۹	۰/۹۱

^۱ R-squared correlation

^۲ Bootstrapping

با توجه به نتایج ارزیابی شاخص‌های برازندگی در الگوی تحلیل مسیر تأییدی، می‌توان گفت نسبت χ^2 دو به درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر بیانگر برازش مناسب الگوی مفهومی با الگوی تجربی است. مقدار RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول است. مقادیر CFI، GFI و AGFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌شوند و نشانگر برازش مناسب الگوی ساختاری هستند؛ بنابراین، می‌توان گفت الگوی ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی اثر عدالت سازمانی بر به‌زیستی شغلی با میانجی‌گری استقلال شغلی در معلمان ابتدایی شهر همدان بود. یافته‌های فرضیه اول نشان داد عدالت سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر به‌زیستی شغلی دارد. یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، ماجومدار و کومار^۱ (۲۰۲۲)، سورا^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، گودین^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، لی^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، نیرای^۵ و همکاران (۲۰۱۶) و ساهای و سینگ^۶ (۲۰۱۶) که در پژوهش‌های خود نشان دادند عدالت سازمانی اثری مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی دارد، مطابقت دارد و هم‌سو است. بی‌عدالتی در فرایندهای تصمیم‌گیری، توزیع پاداش و مزایا و بی‌عدالتی در رفتار بین‌فردی، تعاملات و مراودات، کاهش سطح ادراک مثبت از به‌زیستی شغلی را به دنبال دارد. پارکر و همکاران (۲۰۱۲) نیز معتقد هستند سطح پایین به‌زیستی شغلی مانعی برای بهبود مدرسه و انجام اصلاحات آموزشی است. همچنین، از نظر ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، یکی از راه‌های ایجاد و حفظ به‌زیستی در کارکنان رفتار منصفانه و عادلانه با آن‌ها است و زمانی که نتایج، درآمدها و خروجی‌های یک شغل به صورت عادلانه بین افراد توزیع نمی‌شوند، به‌زیستی شغلی نیز کاهش می‌یابد. عکس این موضوع نیز ممکن است صادق باشد؛ زیرا بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، ادراک مثبت معلمان از عدالت سازمانی باعث بهبود به‌زیستی شغلی معلمان می‌شود؛ یعنی معلمان به این سطح از ادراک دست می‌یابند که مدیر مدرسه توجه ویژه به آن‌ها، نیازها و مشکلاتشان دارد، سازمان آموزش و پرورش احترام و توجهی ویژه به معلمان مقطع ابتدایی دارد و بین کار و زندگی شخصی معلمان مرز و تعادلی وجود دارد و تداخل شغل معلمی در زندگی شخصی به اندازه‌ای نیست که اختلال ایجاد کند؛ بنابراین،

¹ Majumdar & Kumar

² Sora

³ Godwin

⁴ Le

⁵ Nery

⁶ Sahai & Singh

معلمان با توجه به کیفیت درک خود از عدالت و مساوات، از شغل خود خشنود و راضی خواهند بود.

همچنین، یافته‌های فرضیه دوم نشان داد استقلال شغلی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر بهزیستی شغلی دارد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، کلائوسن^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، گاردنر^۲ (۲۰۲۰)، یانگ و ژائو^۳ (۲۰۱۸) که در پژوهش‌های خود نشان دادند استقلال شغلی اثر مثبت و معنادار بر بهزیستی شغلی دارد، مطابقت دارد و هم‌سو است. استقلال معلمان ابتدایی در برنامه‌ریزی آموزش، تدریس و مدیریت کلاس درس، تصمیم‌گیری امور کاری و استقلال و آزادی عمل در چگونگی و نحوه انجام فعالیت‌های آموزش و تدریس، بهزیستی شغلی آن‌ها را به دنبال دارد. گان و چنگ^۴ (۲۰۲۱) بیان می‌کنند کارکنانی که در تعیین نحوه انجام کار خود استقلال دارند، از بهزیستی روانی و اجتماعی بالایی برخوردار هستند؛ بنابراین، معلمان ابتدایی نیز باید انعطاف‌پذیری لازم برای مدیریت شیوه کار خود و کشف اندیشه‌های جدید و خلاقانه را داشته باشند. با توجه به ادبیات پژوهش و یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان بیان کرد زمانی که معلمان در شغل خود احساس استقلال و آزادی کافی داشته باشند و در رابطه با برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و فرایندها و روش‌های انجام کار منعطف باشند و آزادی عمل کامل داشته باشند، احساسی خوشایند و احساس ذهنی و روانی مثبتی نسبت به شغل و محیط کار خود خواهند داشت؛ بنابراین، استقلال شغلی به عنوان عاملی اثرگذار در بهزیستی شغلی محسوب می‌شود که یک احساس مثبت نسبت به جنبه‌های مختلف شغل معلمی، از جمله ابعاد عاطفی، انگیزشی، رفتاری، شناختی و روان‌تنی است. زمانی که معلمان از استقلال شغلی برخوردار باشند، ادراکی مثبت نسبت به بهزیستی در زندگی و محل کار و بهزیستی روانی (Zheng et al., 2015, p. 622) کسب خواهند کرد.

یافته‌های فرضیه سوم نشان داد عدالت سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر استقلال شغلی دارد؛ این بدان مفهوم است که ادراک مثبت و سطحی بالا از عدالت سازمانی، استقلال شغلی را برای معلمان به دنبال خواهد داشت. یافته‌های پژوهش با یافته‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، زنگ و چن^۵ (۲۰۲۲)، خان^۶ و همکاران (۲۰۲۱) که در پژوهش‌های خود نشان دادند عدالت سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر استقلال شغلی دارد، مطابقت دارد و هم‌سو است. عدالت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش و ادراک معلمان نسبت به عدالت در رویه‌ها، توزیع پاداش‌ها و مزایا و تعامل و رفتارهای بین‌فردی، عاملی مهم در فرایندهای سازمانی آموزش و پرورش محسوب می‌شود؛ بنابراین، ادراک مثبت از

¹ Clausen

² Gardner

³ Yang & Zhao

⁴ Gan & Cheng

⁵ Zeng & Chen

⁶ Khan

عدالت سازمانی و سطح پایین بی‌عدالتی در سازمان بر شغل معلمی و نتایج و خروجی‌های آن تأثیرگذار است. بی‌عدالتی و ادراک بی‌عدالتی می‌تواند پیوندهای بین اعضای گروه را از بین ببرد و برای افراد و خود سازمان مضر باشد (Sahai & Singh, 2016, 22). عدالت سازمانی ادراک معلمان را نسبت به استقلال شغلی بهبود می‌بخشد. از طرفی، می‌توان چنین استنباط کرد که با ادراک بی‌عدالتی نسبت به رویه‌ها، توزیع مزایا و مراودات بین معلمان و مدیران در نتیجه استقلال شغلی معلمان نیز زیر سؤال می‌رود و معلمان احساس می‌کنند اختیاری در برنامه‌ریزی مدیریت کلاس درس، انتخاب روش کار و تصمیم‌های شغلی ندارند.

یافته‌های فرضیه چهارم نشان داد عدالت سازمانی به واسطه استقلال شغلی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر به‌زیستی شغلی دارد؛ این بدان مفهوم است که افزایش ادراک مثبت معلمان ابتدایی نسبت به عدالت سازمانی افزایش ادراک مثبت نسبت به استقلال شغلی را به دنبال دارد و همچنین، افزایش استقلال شغلی معلمان سبب افزایش به‌زیستی شغلی معلمان می‌شود. یافته‌های پژوهش با یافته‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲) که در پژوهشی نشان دادند عدالت سازمانی به واسطه استقلال شغلی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر به‌زیستی شغلی کارکنان دارد، مطابقت دارد و هم‌سو است. همچنین، یافته‌های پژوهش با یافته‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، ماجومدار و کومار (۲۰۲۲)، سورا و همکاران (۲۰۲۱)، گودین و همکاران (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۱۶)، نیرای و همکاران (۲۰۱۶) و ساهای و سینگ (۲۰۱۶) که در پژوهش‌های خود نشان دادند عدالت سازمانی اثری مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی دارد و پژوهش‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، کلاوسن و همکاران (۲۰۲۱)، گاردنر (۲۰۲۰)، یانگ و ژائو (۲۰۱۸) که نشان دادند استقلال شغلی اثری مثبت و معنادار بر به‌زیستی شغلی دارد و پژوهش‌های ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)، زنگ و چن (۲۰۲۲) و خان و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند عدالت سازمانی اثری مثبت، مستقیم و معنادار بر استقلال شغلی دارد، مطابقت دارد و هم‌سو است.

بر اساس ادبیات پژوهش و یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت عدالت سازمانی پیشرانی مهم در افزایش به‌زیستی شغلی با میانجی‌گیری استقلال شغلی است. به هر میزان که عدالت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش و به ویژه در رابطه با معلمان ابتدایی وجود داشته باشد، استقلال شغلی و به‌زیستی شغلی بالاتری نیز درک خواهد شد. در مقابل، با احساس بی‌عدالتی در معلمان، متغیرهای استقلال شغلی و به‌زیستی شغلی وضعیتی نامطلوب پیدا کند؛ همان‌طور که ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان دادند یکی از راه‌های ایجاد و حفظ به‌زیستی در کارکنان رفتار منصفانه و عادلانه با آنها است، به ویژه زمانی که خروجی‌ها و نتایج شغلی به صورت عادلانه تقسیم می‌شوند. همچنین، ورستیجت و همکاران (۲۰۲۲)

معتقد هستند استقلال شغلی یک شرط اثرگذار برای اثر عدالت سازمانی بر بهزیستی شغلی است و می‌توان چنین استنباط کرد که با وجود استقلال شغلی در معلمان، می‌توان اثر عدالت سازمانی بر بهزیستی شغلی را توجیه کرد.

استقلال شغلی به عنوان یک متغیر میانجی، زمینه و بستر تأثیر پیشرانی عدالت سازمانی بر بهزیستی شغلی را مهیا می‌کند؛ بنابراین، به منظور اینکه مدارس و سازمان آموزش و پرورش به اهداف مدنظر خود دست یابند، نیاز است تا معلمانی با درک مثبت از بهزیستی شغلی داشته باشند. درک مثبت از بهزیستی شغلی در پرتو افزایش عدالت یا کاهش بی‌عدالتی و افزایش سطح استقلال شغلی امکان‌پذیر است؛ بنابراین، معلمان راضی و خشنود از محیط کار و شغل خود معلمانی هستند که از استقلال شغلی کافی برخوردار هستند و ادراکی مثبت به رعایت عدالت در آموزش و پرورش و مدرسه محل خدمت خود دارند. می‌توان نتیجه گرفت زمانی که عدالت و انصاف در سازمان مثبت تلقی شود، بهزیستی شغلی کارکنان تا حدی زیاد افزایش می‌یابد؛ بنابراین، ضروری است تا عدالت سازمانی با جدیت در محیط کار دنبال شود تا پایداری سازمان آموزش و پرورش، مدارس و به ویژه مدارس ابتدایی تضمین شود.

به طور کلی، این مطالعه نیاز مدیران آموزش و پرورش به تقویت نظام عدالت در سازمان و بهبود درک مثبت از عدالت سازمانی از سوی معلمان به منظور افزایش رفتارهای مثبت سازمانی، استقلال شغلی و بهزیستی شغلی را بیش از پیش آشکار کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش و به منظور بهبود بهزیستی شغلی معلمان، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

- ۱- مدیران و مسئولان نظام آموزش و پرورش در رویارویی با معلمان ابتدایی عادلانه رفتار کنند و از نظر توزیع پاداش‌ها، رسیدگی به مشکلات شغلی، در اختیار گذاشتن امکانات آموزشی و رفاهی و حتی در زمینه رتبه‌بندی، توجهی ویژه به معلمان ابتدایی داشته باشند.
- ۲- با افزایش اختیارات معلمان در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و تعیین روال‌ها و روش‌های انجام کار معلمی، استقلال شغلی ایشان را تقویت کنند.
- ۳- به منظور بهبود و افزایش بهزیستی شغلی معلمان ابتدایی، مشکلات محیط کار و امور اجتماعی ایشان را در اولویت امور قرار دهند و برطرف کنند.

این پژوهش نیز مانند هر پژوهشی دیگر، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است؛ از جمله اینکه پژوهش در میان معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان انجام شده است و در تعمیم نتایج آن به معلمان مدارس مقطع متوسطه و معلمان سایر شهرها باید احتیاط کرد. این پژوهش با رویکرد کمی انجام شده است و شاید بتوان گفت نمی‌توان با استفاده از ابزار پرسشنامه اطلاعاتی عمیق را از مؤلفه‌ها در نمونه آماری به دست آورد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) استفاده شود و علاوه بر ابزار پرسشنامه، از ابزار مصاحبه نیز استفاده شود و اطلاعاتی دقیق‌تر به دست آید.

سیاسگزاری

پژوهش حاضر بدون همکاری مشارکت‌کنندگان امکان‌پذیر نبود؛ به این وسیله از کلیه مشارکت‌کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع

این مقاله بدون هیچ نوع حمایت مالی از طرف مؤسسه یا سازمانی انجام شده است و با منافع هیچ فرد یا سازمانی در تعارض نیست.

منابع

۱. اکبری، محسن، همتی‌نژاد، مهرعلی، عظیمیان، امید، و حسین‌زاده، آرزو (۱۳۹۹). تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نقش میانجی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان جمعیت هلال احمر استان گیلان). *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۲۶(۲)، ۳۳-۷۱. doi.org/10.20.1001.1.24764833.1399.6.2.2.8
۲. بابایی، محمدمهدی، معینی‌کیا، مهدی، زاهد بابلان، عادل، و قنبری، شهربانو (۱۳۹۷). بررسی اثر میانجی‌گری عدالت سازمانی در رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی مدیران مدارس. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۲۴(۱)، ۹۹-۱۲۵. doi.org/10.20.1001.1.24764833.1397.4.1.5.5
۳. حسینی، ابوالحسن، قربانی‌پاجی، عقیل، و اکبری، امیر (۱۳۹۸). اثر طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای محیط کار با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی و تعدیل‌گر عدالت سازمانی. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۷(۴)، ۵۶۹-۵۸۶. doi.org/10.22059/jomc.2019.258195.1007532
۴. کعب‌عمیر، نوری، و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۹۵). اثر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز. *آموزش پرستاری*، ۵(۳)، ۵۵-۶۳. doi.org/10.21859/jne-050381
۵. یوسفی، احسان، و نویخت، محسن (۱۳۹۹). روایت‌های معلمان از مشکلات یادگیری دانش‌آموزان دوره ابتدایی. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۵(۴)، ۸۷-۱۰۴. doi.org/10.20.1001.1.24765600.1399.5.4.5.7

References

1. Akbari, M., Hemmatinejad, M., Azimian, O., & Hosseinzadeh, A. (2020). The Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior through the Mediating Role of Organizational Justice and Organizational Commitment (Case Study: Guilan Red Crescent Society Employees). *Psychological Researches in Management*, 6(2), 33-71. doi.org/10.20.1001.1.24764833.1399.6.2.2.8 (In Persian)
2. Ali, S.H. (2021). The Moderating Effect of Ethical Leadership between Psychological Ownership of Knowledge and Knowledge Hiding: An Empirical Study on the Public Universities in Northern Iraq. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(2), 178-194. doi.org/10.24205/03276716.2020.4017
3. Awamlah, H.S. (2013). The Impact of Organizational Justice at Organizational Conflict Level between Its Parties: A Field Study in Jordan Public Administration. *International Journal of Business Administration*, 4(6), 62-74. doi.org/10.5430/ijba.v4n6p62
4. Babaei, M.M., Moeinikia, M., Zahed babelan, A., & Ghanbari, S. (2018). Job enthusiasm, Organizational climate, Organizational entrepreneurship. *Psychological Researches in Management*, 4(1), 99-125. doi.org/10.20.1001.1.24764833.1397.4.1.5.5 (In Persian)
5. Benevene, P., De Stasio, S., & Fiorilli, C. (2020). Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment. *Front. Psychol*, 11. doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01239

6. Chataa, B.M., & Nkenbeza, D. (2019). Challenges Faced by Primary School Teachers in Implementing the Automatic Promotion Policy at a School in the Zambezi Region. *Creative Education*, 10(7), 1731-1744. doi.org/10.4236/ce.2019.107123
7. Clausen, Th., Pedersen, L.R.M., Andersen, M.F., Theorell, T., & Madsen, I.E.H. (2021). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395-405. doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972973
8. Cooper, C.L., & Quick, J.C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley Blackwell. doi.org/10.1002/9781118993811
9. Creemers, B.P.M., & Reezigt, G.J. (1996). School level conditions affecting the effectiveness of instruction, *School Effectiveness and School Improvement*, 7(3), 197-228. doi.org/10.1080/0924345960070301
10. Curcuruto, M., & Griffin, M.A. (2018). Prosocial and proactive “safety citizenship behavior” (SCB): The mediating role of affective commitment and psychological ownership. *Safety Science*, 104, 29-38. doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.010
11. Damayanti, D.A., & Budiani, M.S. (2021). Relationship between Perceptions of Autocratic Leadership and Workplace Well-being. *PT X Employees in Ponorogo Regency*, 8(3), 137-150. doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41208
12. DeVellis, R.F. (2011). *Scale Development: Theory and Applications* (Vol. 26). Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.
13. Deutsch, M. (2006). *Distributive justice: A social psychological analysis*. New Haven. CT: Yale University Press.
14. Dewi, N.K., & Putra, A.S. (2020). *Decision Support System for Head of Warehouse Selection Recommendation Using Analytic Hierarchy Process (Ahp) Method*. The International Conference of Universitas Pekalongan, pp. 42-50.
15. Duckworth, A. L., Quinn, P. D., Seligman, M.E.P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 540-547. doi.org/10.1080/17439760903157232
16. Folger, R., & Martin, C. (1986). Relative deprivation and referent cognitions: Distributive and procedural justice effects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(6), 531-546. doi.org/10.1016/0022-1031(86)90049-1
17. Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T.J.N. (2019). The Role of Workplace Well-being on Mental Health: A Study on Employees with Disabilities. *Psymphatic: Scientific Journal of Psychology*, 6(2), 191-200. doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754
18. Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological capital and career commitment among chinese urbanpreschool teachers: The mediating and moderating effects of subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. doi.org/10.3389/fpsyg.2021.509107

19. Gardner, D.G. (2020). The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155. doi.org/10.1016/j.paid.2019.109731
20. Garson, G.D. (2016). *Partial Least Squares (PLS-SEM): Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishing
21. Godwin, I.R., Dokotri, J., Orshi, J.O., & Sunday, A. (2020). Impacts of Organizational Justice on the Wellbeing of Employees in Nigeria. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 8(5), 274-279. doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i5/HS2005-099
22. Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign Reading*, MA: Addison-Wesley.
23. Hameed, Z., Khan, I.U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M.I., & Naeem, R.M. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support. *Personnel Review*, 48(3), 748-773. doi.org/10.1108/PR-07-2017-0217
24. Hosseini, A., Ghorbani Paji, A., & Akbari, A. (2019). The Effect of Workplace Ostracism on Workplace Behaviors with the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem and the Moderating Role of Perceived Organizational Justice. Abolhassan. *Organizational Culture Management*, 17(4), 569-586. doi.org/10.22059/jomc.2019.258195.1007532 (In Persian)
25. Jawahar, I.M. (2002). A Model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811-834. doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00189-7
26. Kaabomeir, N., & Naami, A. (2016). The Effect of Perceived Organizational Justice on Organizational Loyalty and Job Well-being with Mediating Role of Social Undermining and Moderating Role of Job Control in Employees of Ahwaz Golestan Hospital. *3 JNE.*, 5(3), 55-63. doi.org/10.21859/jne-050381 (In Persian)
27. Khan, K., Riaz, K., & Hussainy, S.K. (2021). An Investigation of the Relationship between Organizational Justice, Job Autonomy, Workplace Trust and Psychological Ownership: The Role of Ethical Leadership. *Market Forces College of Management Sciences*, 16(2), 109-132. doi.org/10.51153/mf.v16i2.513
28. Khan, I.U., Gan, G.G., Khan, M.T.I., Saif, N. (2023). Role of Organizational Justice in Linking Leadership Styles and Academics' Performance in Higher Education. *Administrative Sciences*, 13(4). doi.org/10.3390/admsci13040101
29. Kim, M., & Beehr, T.A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478. doi.org/10.1177/1548051817702078
30. Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
31. Le, H., Zheng, C.S., & Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, organisational justice and employee well-being. *International Journal of Manpower*, 37(6), 945-964. doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0212
32. Leach, D.J., Wall, T.D., & Jackson, P.R. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An

- empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27–52. doi.org/10.1348/096317903321208871
33. Majumdar, A., & Kumar, S. (2022). Organizational Justice and Employee Well-being in India: Through a Psychological Lens. *Business Perspectives and Research*. doi.org/10.1177/22785337221077396
34. Morgeson, F.P., & Humphrey, S.E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321
35. Mulyana, O.P., & Izzati, U.A. (2022). Job Autonomy and Teacher Career Commitment in Educational. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 3(6), 737-749. doi.org/10.46245/ijorer.v3i6.264
36. Nadiri, H., & Tanova, C. (2016). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41. doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001
37. Nery, V.F., Neiva, E.R., & Mendonca, H. (2016). The Changing Context and the Organizational Justice Impact on the Employee Well-Being. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(65), 0-0. doi.org/10.1590/1982-43272665201609
38. Nie, T., Tian, M., Cai, M., & Yan, Q. (2023). Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-Crafting Behaviors in the VUCA Times. *Behavioral Sciences*, 13(6), 1-16. doi.org/10.3390/bs13060493
39. Niehoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. doi.org/10.2307/256591
40. Nor, A.I. (2018). Enhancing employee performance through human resource management practices: a review of literature. *Eur J Hum Resour Manag Stud*, 2(1), 87-96. doi.org/10.46827/ejhrms.v0i0.492
41. Page, K.M., & Vella-Brodrick, D.A. (2009). The “what,” “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3
42. Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment. *Front. Psychol*, 8. doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315
43. Parker, G.B., & Hyett, M.P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394-7. doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9
44. Parker, P.D., Martin, A.J., Colmar, S., & Liem, G.A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching*

- and Teacher Education*, 28(4), 503-513. doi.org/10.1016/j.tate.2012.01.001
45. Pekurinen, V.M., Välimäki, M., Virtanen, M., Salo, P., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2017). Organizational justice and collaboration among nurses as correlates of violent assaults by patients in psychiatric care. *Psychiatr. Serv.*, 68(5), 490–496. doi.org/10.1176/appi.ps.201600171
 46. Ryff, C.D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35–55. doi.org/10.1177/016502548901200102
 47. Sahai, A., & Singh, A. (2016). Organizational Justice enhances Subjective Well-being. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(6), 21-33. doi.org/10.25215/0303.099
 48. Silva, M.R., & Caetano, A. (2014). Organizational justice: What changes, what remains the same? *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 23–40. doi.org/10.1108/JOCM-06-2013-0092
 49. Slemp, G.R., Kern, M.L., & Vella-Brodrick, D.A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psych Well-Being*, 5(7), 1-17. doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y
 50. Sora, B., Caballer, A., & García-Buades, E. (2021). Human resource practices and employee wellbeing from a gender perspective: The role of organizational justice. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(5), 37-46. doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.5
 51. Spreitzer, G.M., & Mishra, A.K. (2002). To stay or to go: Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organization Behavior*, 23(6), 707-29. doi.org/10.1002/job.166
 52. Sung, M., Yoon, D.Y., & Han, C.S.H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50, 1–10. doi.org/10.2224/sbp.11275
 53. Supardi, A.M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). *The Role of Workplace Well-Being on Employee Work Satisfaction* (pp. 318–327). Proceedings of the Conference of Psychology and Flourishing Humanity (PFH 2022). doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33
 54. Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative workbehaviour: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 158–176. https://www.ijicc.net/images/vol4iss2/Swaroop_Nov_ed_2018.pdf
 55. Van Horn, J.E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (3), 365-375, doi.org/10.1348/0963179041752718
 56. Versteegt, L., van Dijke, M., van Ruyseveldt, J., & van den Bos, K. (2022). When Employees Experience Low Levels of Job Autonomy, Fair Procedures Buffer Unfair Outcomes. *Front. Psychol*, 13, 784853. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.784853
 57. Wu, J., & Zhou, J. (2022). How the configurations of job autonomy, work–family interference, and

- demographics boost job satisfaction: an empirical study using fsQCA. *Asian Bus Manage*, 21(4), 547–68. doi.org/10.1057/s41291-020-00138-8
58. Wulan, D.K., & Putri, M. (2016). Job Demands and Well-Being Workplace for State School Teacher. *JPPP - Journal of Psychological Research and Measurement*, 5(1), 28–38. doi.org/10.21009/JPPP.051.05
59. Xiong, L., So, K.K.F., Wu, L., & King, C. (2019). Speaking up because it's my brand: Examining employee brand psychological ownership and voice behavior in hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 274-282. doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.11.006
60. Yang, F., & Zhao, Y. (2018). The Effect of Job Autonomy on Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personal Initiative. *Open Journal of Social Sciences*, 6(1), 234-248. doi.org/10.4236/jss.2018.611017
61. Yousefi, E., & Nobakht, M. (2021). Teachers' Narratives of Elementary School Students' Learning Difficulties. *Teacher Professional Development*, 5(4), 87-104. doi.org/20.1001.1.24765600.1399.5.4.5.7 (In Persian)
62. Zeng, X., & Chen, Y. (2022). *A research on illegitimate tasks, job autonomy, organizational justice and job anxiety—Inspired by standardization management*. In 2022 13th International Conference on E-business, Management and Economics (ICEME 2022), Beijing, China. ACM, New York, NY, USA. doi.org/10.1145/3556089.3556096
63. Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644. doi.org/10.1002/job.1990