



*ORIGINAL ARTICLE**Received: 2017/05/7**Accepted: 2017/06/11***Dying The Effect of Perceived Organizational Justice on Well-Being of Red Crescent Society Staff in Yazd Province**Mehdi Sabokrou(Ph.D.)¹, Ali Sheyda(M.A)²

1. Corresponding Author: Assistant professor Department Business Administration ,Faculty Economic, Management and Accounting , Yazd University, Yazd, Iran. Email: Msabokro@yazd.ac.ir Tel: 09363156818

2. M.A of Business Administration ,Faculty Economic, Management and Accounting , Yazd University, Yazd, Iran.

Abstract

Introduction: Today, international organizations have greater attention to the health and well-being of people from the psychological aspect; because people are facing new issues during the day that would affect their mental health; Therefore, particular attention to these damages and issues surrounding it, as well as factors causing mental health in all environments would cause that we have high level mental health for each individual and eventually for whole society, in the first stage. Since a large part of the individuals day and night time has spent at work. So, the identification of different factors affecting the psychological well-being in the workplace becomes more important than other places.

Methods: This study having a casual approach, is analytical in terms of its objective, and also descriptive regarding the nature of data collecting. To measure the variables in the model, we have used questionnaire with 48 questions in a sample of 125 staff of Red Crescent society in Yazd province. The Cronbach's alpha coefficient for all variables was at an acceptable level, and, also to achieve the result we have applied structural equation modeling.

Results: The results showed that perceived organizational justice and its aspects have significant positive influence on staff psychological well-being.

Conclusion: The organizations managers can create areas of understanding justice for their staff in different aspects of distributive, procedural, informational and interpersonal, then underlying conditions that staff find the feeling of satisfaction and happiness while emphasizing the positive aspects of their physical and psychological health in order to try for realizing their talents.

Keywords: Perceived Organizational Justice, staff well-being, psychological well-being

Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interests.

**This Paper Should be Cited as:**

Mehdi Sabokrou, Ali Sheyda. Dying The Effect of Perceived Organizational Justice on Well-Being of Red Crescent Society ... *J Toloobebehdasht*. 2017;16(4):109-123. [Persian]

**بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان جمعیت**

هلال احمر استان یزد

نویسندگان: مهدی سبکرو^۱، علی شیدا^۲

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت و بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

Email: Msabokro@yazd.ac.ir

تلفن تماس: ۰۹۳۶۳۱۵۶۸۱۸

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

چکیده

مقدمه: امروزه توجه سازمان‌های جهانی به بهداشت و بهروزی جامعه در بعد روانی بیشتر شده است، زیرا انسان‌ها در طول شبانه‌روز با مسائل جدیدی روبرو هستند که بهداشت روانشان تحت تأثیر سوء قرار می‌گیرد، از این رو توجه به این آسیب‌ها و عوامل پدیدآورنده‌ی سلامت روان باعث می‌شود تا در وهله‌ی اول بهداشت روانی هر فرد و در نهایت جامعه‌ای با سلامت روانی بالایی داشته باشیم. از آنجایی که بخش اعظمی از شبانه‌روز افراد، در محیط کار می‌گذرد، لذا شناسایی تأثیر عوامل مختلف بر بهروزی روان‌شناختی در محیط کار بیش از فضاهای دیگر اهمیت پیدا می‌کند. هدف این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهروزی روان‌شناختی هست.

روش بررسی: این پژوهش با داشتن رویکرد علی، از نظر هدف کاربردی و ماهیت گردآوری اطلاعات از نوع پیمایشی- توصیفی است. برای سنجش متغیرهای مدل، پرسشنامه‌ای ۴۸ سؤالی در نمونه‌ای ۱۲۵ نفره از کارکنان جمعیت هلال احمر استان یزد مورداستفاده قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها در سطح قابل قبول قرار داشت و برای رسیدن به نتایج از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: با توجه به مقدار ضریب تأثیر، عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت معناداری بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان دارد و تأثیر مثبت ابعاد عدالت توزیعی و بین فردی بر بهروزی روان‌شناختی نیز تأیید شد.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد زمینه‌های درک عدالت برای کارکنان خود در ابعاد مختلف توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و بین فردی زمینه‌ساز شرایطی شوند که کارکنان، ضمن احساس خرسندی و شادابی، با تأکید بر نکات مثبت بهداشت فیزیکی و روانی خود در جهت بالفعل کردن استعدادهایشان تلاش کنند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی ادراک شده، بهروزی کارکنان، بهروزی روان‌شناختی

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال شانزدهم

شماره: چهارم

مهر و آبان ۱۳۹۶

شماره مسلسل: ۶۴

تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۲۱

**مقدمه**

با توجه به تأکیداتی که سازمان بهداشت جهانی بر تمامی ابعاد انسان در تعاریف جدیدش از سلامتی داشته است، لذا انجام پژوهش‌هایی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. در همین راستا کیز و شاپیرو دو مدل را برای ارزیابی کیفیت کارکرد فرد و سلامتی مطرح می‌کنند؛ مدل بیماری که سلامتی را در غیاب کامل یا نسبی نشانه‌های بیماری (جسمی و روان‌شناختی) می‌داند و مدل سلامت که سلامت را حضور سطوح بالای بهروزی (جسمی یا روان‌شناختی) بیان می‌کند. از نظر الگوی بیماری، فردی سالم محسوب می‌شود که در طول سال دچار بیماری‌ای نشده باشد؛ اما از نظر مدل سلامت، فردی سالم محسوب می‌شود که سطوح بالایی از بهروزی را دارا باشد (۱)، اما مسئله این است که امروزه توجه بیش‌ازحد به مدل بیماری، علی‌رغم پیشرفت‌های فراوانی که در شیوه‌های دارودرمانی و روان‌درمانی ایجاد شده است، این درمان‌ها اثری کم‌دوام و محدود به خود به همراه داشته‌اند به نحوی که سالانه صدمه‌های مادی و روانی غیرقابل جبرانی بر خانواده‌ها و سایر اجتماعات موجود در جامعه وارد ساخته است. این بدین معنی هست که تخصیص سرمایه به مطالعات سبب‌شناسی و درمانی اختلالات روانی، شیوع بیماری‌ها را کاهش نداده و منجر به تسکین درد بشر نشده است. مدت‌زمانی هست که پژوهشگران این حوزه، علاقه‌مند به کشف عواملی شده‌اند که کارکرد مثبت روان‌شناختی را به ارمغان بیاورد (۲). روان‌شناسان بزرگی چون ویلیام جیمز، راجرز، مزلو، فروم، فرانکل و یونگ برداشتی از شخصیت سالم و کارکرد مثبت به دست داده‌اند که با کمی دقت قرابت آن با مدل سلامت آشکار می‌شود (۳). در دل جنبش نوین روان‌شناسی مثبت نیز

محققان برجسته‌ای چون سلیگمن و چیکسنت مهایی، ریف و سینگ و همین‌طور کیز بر لزوم در نظر گرفتن جنبه‌های مثبت بشر و مفهوم ((بهروزی)) در تعریف سلامت تأکید کرده‌اند (۴-۶). به بیان دیگر سلامت روانی حالتی ذهنی است که از طریق بهروزی پیامدهایی همچون رهایی نسبی از اضطراب و نشانه‌های بیماری، ظرفیت برقراری روابط سازنده، چیره شدن بر خواسته‌های روزمره و فشارهای زندگی را شامل می‌شود (۷).

به دنبال ظهور این نظریه‌ها و جنبش روان‌شناسی مثبت که بر وجود ویژگی‌های مثبت و رشد توانایی‌های فردی تأکید داشتند، گروهی از روان‌شناسان به جای اصطلاح سلامت روانی از بهروزی روان‌شناختی استفاده کردند؛ زیرا معتقد بودند این واژه بیشتر می‌تواند ابعاد مثبت را به ذهن متبادر سازد (۲). برخی از محققان بهروزی روان‌شناختی را بیشتر به صورت یک فرایند شناختی که رضایت از زندگی نشان‌گر اصلی آن است، توصیف می‌کند (۸). ریف که از پیشگامان این عرصه هست بهروزی روان‌شناختی را ((تلاش برای کمال در جهت تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی فرد)) می‌داند. در این دیدگاه بهروزی روان‌شناختی در تلاش برای ارتقا استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود (۹). بهروزی روان‌شناختی معنای قابلیت یافتن تمام استعدادهای فرد است و پنج مؤلفه‌ی خودمختاری، روابط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی، پذیرش خود و رشد پیوسته توانایی‌های بالقوه فردی (رشد فردی) را در برمی‌گیرد (۱۰).

عوامل بسیاری بر سلامت روان کارکنان تأثیر می‌گذارد که عدالت سازمانی ادراک شده یکی از آنها هست. مصطفوی راد، تابع بردبار و زاهدی در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر سلامت روان پرداختند که از نتایج آن می‌توان به



تائید رابطه معنادار بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد سلامت روان اشاره داشت و همچنین مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان در کارخانه کاشی و سرامیک به ترتیب شامل مؤلفه‌های تعهد کاری، عدالت آیین‌نامه‌ای، توازن بین کار و زندگی، مسائل مالی و رفاهی، امنیت شغلی، روابط انسانی در محیط کار و عدالت تعاملی هست (۱۱). همان‌طور که اشاره شد متخصصین منابع انسانی به این نتیجه رسیده‌اند که سلامت روان در میان کارکنان، با اهتمام و توجه به برقراری مساوات و گسترش آن با اجرای عدالت، امکان‌پذیر هست؛ اما سؤال مهم در این میان این هست که آیا عدالت ادراک‌شده سازمانی می‌تواند بر بهروزی روان‌شناختی کارکنان تأثیر داشته باشد یا نه؟

عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است که در بیشتر جنبه‌ها زندگی حضور دارد. عدالت اغلب در سازمان‌ها نیز مفهوم دارد که با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود. باوجوداینکه مطالعات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و کارهای جی استیسی آدامز بر روی تئوری برابری آغاز شد، اهمیت این موضوع برای محققان مدیریت در سال ۱۹۹۰ شروع شدند به‌طوری‌که مقالات ارائه‌شده در این حوزه طی این سال‌ها روند رو به رشد چشمگیری را داشته است (۱۲). پژوهش‌های متعددی در زمینه عدالت سازمانی صورت گرفته است که در اکثر آن‌ها سه بعد از عدالت به نام‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی در محیط کار شناخته‌شده است چنان‌که در تحقیقی که آنیل و کان میشر در سال ۲۰۰۵ در مورد اعتماد و عدالت سازمانی انجام داده‌اند به این موضوع اشاره داشته‌اند که گرین برگ (۱۹۸۷) معتقد بودند که عدالت سازمانی دارای سه بعد هست

(۱۳)، اما کالکویت در سال ۲۰۰۱ مدلی جدید با چهار بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی ارائه نموده که مبنای این مطالعه قرار گرفته است. عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست، به بیان دیگر حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، عدالت توزیعی می‌گویند (۱۴). عدالت رویه‌ای تمرکز بر روی واکنش‌های افراد مورد استفاده برای حل و فصل اختلاف‌های و تخصیص نتایج دارد (۱۵)، اما عدالت ارتباطی یا بین فردی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود (۱۶) یعنی اینکه این جنبه از عدالت بر نحوه رفتار مدیریت با سایر افراد کنترل‌کننده پاداش‌ها و منابع انسانی، تمرکز دارد؛ و نهایتاً عدالت اطلاعاتی بر روی تفسیر و تصویب رویه‌های تصمیم‌گیری متمرکز است (۱۷). همان‌طور که قبلاً بیان شد تأثیرات کوتاه‌مدت و هزینه‌های زیاد الگوهای مبتنی بر مدل بیمار محور در حوزه بهداشت و سلامت روان هست؛ لذا بررسی تأثیر عوامل مختلف مانند عدالت سازمانی بر بهروزی روان‌شناختی می‌تواند نقش به‌سزایی در کاهش این هزینه‌ها و درمان قطعی و طولانی‌مدت مسائل مرتبط با بهداشت روان افراد و جامعه داشته باشد که از اهداف این تحقیق به شمار می‌آید. از سوی دیگر بررسی این عوامل در محیط‌های کاری نیز از اهداف مهم و محوری پژوهش حاضر هست زیرا بسیاری از افراد جامعه بیشترین زمان شبانه‌روز خود را در محیط کار می‌گذرانند و بخش اعظمی از مسائلی که بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ریشه در محیط‌های کاری و شغلی افراد دارد. از جمله پژوهش‌هایی که در این حوزه صورت گرفته است می‌توان به پژوهش سال ۲۰۱۰



کارکنان جمعیت هلال‌احمر استان یزد تشکیل می‌دهند که مجموعاً شامل ۱۴۹ نفر هستند. نمونه‌گیری تصادفی و حداقل حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران ۱۰۸ نفر محاسبه گردید. در این زمینه برای افزایش دقت، ۱۲۵ پرسشنامه توزیع شد که ۲ عدد از آن‌ها مخدوش و مابقی مورد بررسی قرار گرفتند، پرسشنامه‌ای ۳۷ سؤالی هست که ۱۸ سؤال آن متعلق به پرسش‌نامه کالکویت برای سنجش عدالت سازمانی ادراک شده (۱۴) و ۱۴ سؤال از مقیاس panas و شاخص jdi برای سنجش بهروزی روان‌شناختی هست؛ همچنین ۵ سؤال ابتدایی پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را استخراج می‌کند. این پرسشنامه از طیف لیکرت برای پاسخ‌گویی بهره گرفته است که شامل گزینه‌های ۱ تا ۵ (خیلی کم تا خیلی زیاد) هست.

در این پژوهش برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که از این لحاظ دارای میزان قابل قبول بالای ۰/۷ می‌باشد و روایی محتوا از طریق نظرخواهی از خبرگان و پژوهشگران صاحب‌نظر در قلمرو موضوعی این پژوهش صورت گرفت و پس از اعمال این نظرات در مورد محتوای پرسش‌نامه و رفع اشکالات موجود، پرسش‌نامه مورد تأیید واقع شد. جهت سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده است. روایی سازه دلالت بر آن دارد که نتایج به دست آمده از کاربرد سنجش‌ها تا چه حدی با تئوری‌هایی که آزمون بر اساس آن‌ها طراحی شده، سازگاری دارد (۱۸). روایی سازه پرسشنامه این پژوهش با کمک روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی گردید. برای سنجش کفایت نمونه از آزمون KMO و بارتلت استفاده می‌شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین

اولی و همکارانش اشاره داشت که تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی بر بهروزی کارکنان را در جامعه‌ای ۳۸۰ نفری بررسی کردند و از نتایج آن تأیید شدن رابطه‌ی مثبت و قوی میان سرمایه‌ی روان‌شناختی و بهروزی روان‌شناختی هست. سیتق و همکارانش در سال ۲۰۱۳ نیز با این سؤال که آیا عدالت ادراک شده بر بهبود بهروزی روان‌شناختی مدیران اجرایی تأثیر دارد یا نه به بررسی این ارتباط پرداختند که ماحصل آن پژوهش تأیید رابطه‌ی مثبت و معنادار عدالت و ابعادش بر بهروزی روان‌شناختی هست به طوری که عدالت توزیعی و واسطه‌ای تأثیر بیشتری بر بهروزی روان‌شناختی و ابعادش داشتند. از تحقیقات صورت گرفته در داخل ایران، می‌توان به پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر برخی عوامل فرهنگی- اجتماعی بر بهروزی کارمندان سازمان‌های شهر کرمان که توسط گروسی و انجم شعاع اشاره داشت. از نتایج این پژوهش، داشتن باور به دنیای عادلانه‌ی قوی و همین‌طور ادراک هر چه بیشتر عدالت در سازمان باعث افزایش بهروزی کارمندان می‌گردد اشاره کرد. از موارد قابل اشاره دیگر، تحقیقی هست که خدابخش و همکارانش تحت عنوان بررسی رابطه سبک‌های انطباقی و غیر انطباقی شوخی با بهزیستی روان‌شناختی در جامعه‌ای ۱۹۰ نفره از پرستاران در سال ۱۳۹۲ به انجام رساندند. از نتایج حاصل تأیید همبستگی مثبت و معنادار سبک‌های انطباقی شوخی با بهزیستی روان‌شناختی هست و همین‌طور همبستگی منفی و معنادار بین سبک‌های غیر انطباقی شوخی با بهزیستی روان‌شناختی هست.

روش بررسی

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی- توصیفی هست. جامعه آماری این پژوهش را



همچنین در این پژوهش از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۲/۳ استفاده می‌شود.

ضمناً لازم به ذکر می‌باشد که این پژوهش در کمته اخلاق با کد IR.SSU.SPH.REC.1396.44 مورد تایید قرار گرفته است.

یافته‌ها

مدل‌های مفهومی مجموعه‌ای از روابط نظام‌مند هستند که توصیفی جامع و سازگار از روابط میان چند پدیده را ارائه می‌نمایند. مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) در واقع متشکل از دو بخش هستند. مدل‌های اندازه‌گیری که چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان را نشان می‌دهند و مدل ساختاری که نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در پیوند با یکدیگر قرار گرفته‌اند.

در واقع مدل‌های اندازه‌گیری روابط بین شاخص‌های (متغیرهای مشاهده‌شده) یک سازه (متغیر پنهان) و آن سازه را مشخص می‌سازند. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS همان‌گونه که در شکل ۱ مشخص شده است از شاخص‌های پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. در ادامه به گزارش و تفسیر هر یک از موارد مذکور پس از آزمون مدل مفهومی پژوهش در نرم‌افزار SmartPLS پرداخته می‌شود.

پایایی ترکیبی (CR) در مدل‌های ساختاری معیار بهتر و معتبرتری نسبت به آلفای کرونباخ به شمار می‌رود (۱۹). مقدار پایایی ترکیبی گزارش شده برای هر یک از سازه‌های پنهان مدل یعنی عدالت ادراک شده و بهروزی روان‌شناختی ۰/۹۲ و ۰/۹۵ گزارش شده است.

همان‌گونه که اشاره شد تمام سازه‌های مدل از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند که بیانگر پایایی قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است.

متغیرها را بررسی می‌کند و از این طریق مشخص می‌سازد آیا واریانس متغیرهای تحقیق، تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی است یا خیر. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۶) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های موردنظر چندان مناسب نمی‌باشند. همچنین اگر sig در آزمون بارتلت از ۵ درصد کمتر باشد تحلیل عاملی مناسب خواهد بود. در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و نیز آزمون مدل مفهومی پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده خواهد شد. روش مدل‌سازی معادله ساختاری ابزاری قدرتمند است تا پژوهشگر را در چگونگی تدوین مبانی و چارچوب نظری پژوهش در قالب مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری یاری رساند (۲۱) که مراحل آن در شکل ۱ آورده شده است.



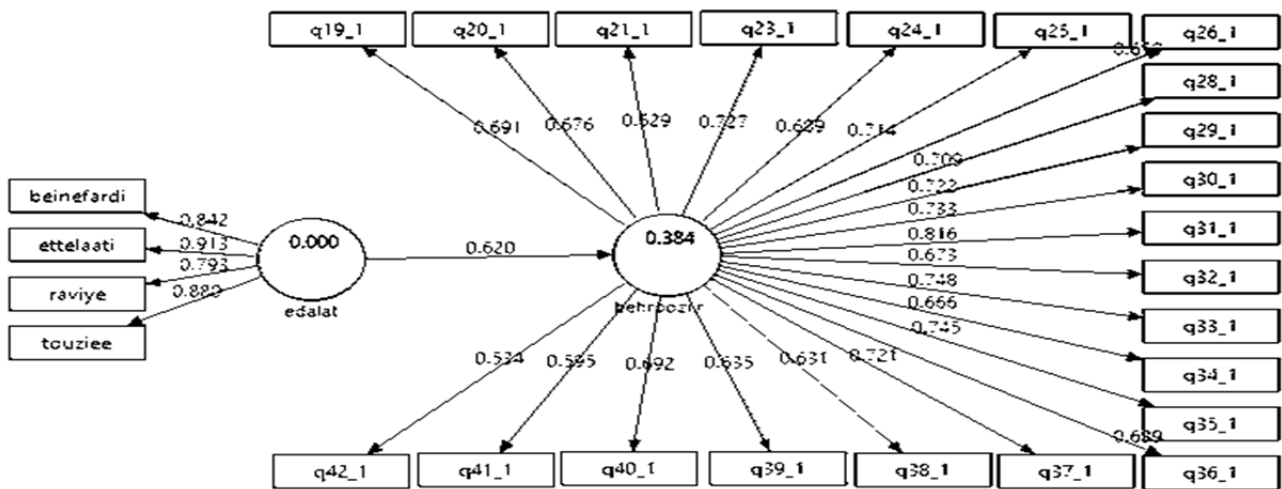
شکل ۱: مراحل تحلیل داده‌ها با استفاده از روش PLS (۱۹)



مربوط به سنجه‌های تمام متغیرهای مدل در حد قابل قبول قرار دارند. معیار AVE که یکی دیگر از شاخص‌های روایی همگرا به حساب می‌آید، نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار AVE بالاتر از ۰/۵ بیانگر روایی همگرای قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است. مقدار AVE ها برای سازه‌های عدالت ادراک شده و بهروزی روان‌شناختی برابر با ۰/۷۴ و ۰/۴۷ محاسبه شده است. اطلاعات گزارش شده نشان می‌دهند که مقدار AVE برای سازه عدالت ادراک شده از مقدار ۰/۵ بیشتر است که روایی همگرای مناسبی را برای این مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد. هم‌چنین شاخص AVE برای متغیر بهروزی روان‌شناختی مقدار بسیار کمی کمتر از ۰/۵ است که با کمی چشم‌پوشی آن را می‌پذیریم.

پس از اطمینان از پایایی مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به آزمون روایی مدل‌های اندازه‌گیری می‌رسد که طبق چهارچوب پیشنهادی (شکل شماره ۱) اولین مرحله بررسی روایی همگرا مدل‌های اندازه‌گیری است.

برای بررسی روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری از ضرایب بارهای عاملی و ضرایب AVE استفاده می‌شود که در ادامه هر یک از موارد برای مدل مفهومی پژوهش گزارش و تفسیر می‌شوند. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند و اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰/۴ شود (۲۰)، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه‌ها و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و روایی آن سازه قابل قبول است. مقادیر بارهای عاملی که برای سنجه‌های هر یک از سازه‌های پنهان مدل که توسط نرم‌افزار Smart PLS گزارش شده است به ترتیب عدالت ادراک شده برابر ۰/۷۴ و بهروزی روان‌شناختی ۰/۴۷ می‌باشد. اطلاعات مستخرج شده‌ی حاصل از مدل‌های ترسیم شده، نشان می‌دهد که بارهای عاملی



شکل ۲: بارهای عاملی برآورد شده در مدل مفهومی پژوهش



جدول ۱: ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه‌ها	عدالت ادراک شده	بهروزی روان‌شناختی
عدالت ادراک شده	۰/۸۶	
بهروزی روان‌شناختی	۰/۶۲	۰/۶۸

(f^2) ، معیار Q^2 ، Redundancy و درنهایت ضرایب معناداری Z استفاده شده است.

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. مقدار محاسبه شده R^2 برای تک متغیر درون‌زای مدل مفهومی پژوهش ۰/۳۸ محاسبه شده است. مقدار ضریب تعیین گزارش شده برای این متغیر در سطح قابل قبول قرار دارد. معیار اندازه تأثیر (f^2) که توسط کوهن (۱۹۸۸) معرفی شده است، شدت رابطه‌ی میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و برای مدل‌هایی که دارای فقط یک متغیر مستقل هستند، تعریف نمی‌شود. معیار Q^2 که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند. به اعتقاد آنها اگر مقدار Q^2 در مورد یک سازه‌ی درون‌زا در محدوده‌ی نزدیک به ۰/۰۲ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش‌بینی ضعیفی دارد. معیار Q^2 در این مدل برابر با ۰/۱۶ گزارش شده است.

روایی واگرا بر همبستگی پایین سنجه‌های یک متغیر پنهان با یک متغیر غیر مرتبط با آن اشاره دارد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان کردند روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. بر این اساس روایی واگرای قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. درروش PLS، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. جدول ۱ این ماتریس را برای سازه‌های مدل این پژوهش نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌کنید، جذر AVE که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی) از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است که این موضوع بیانگر روایی واگرای قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است.

مطابق با چهارچوب تحلیل داده‌ها درروش PLS (شکل شماره ۱) پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در این پژوهش برازش مدل ساختاری با استفاده از معیارهای ضریب تعیین (R^2)، اندازه تأثیر

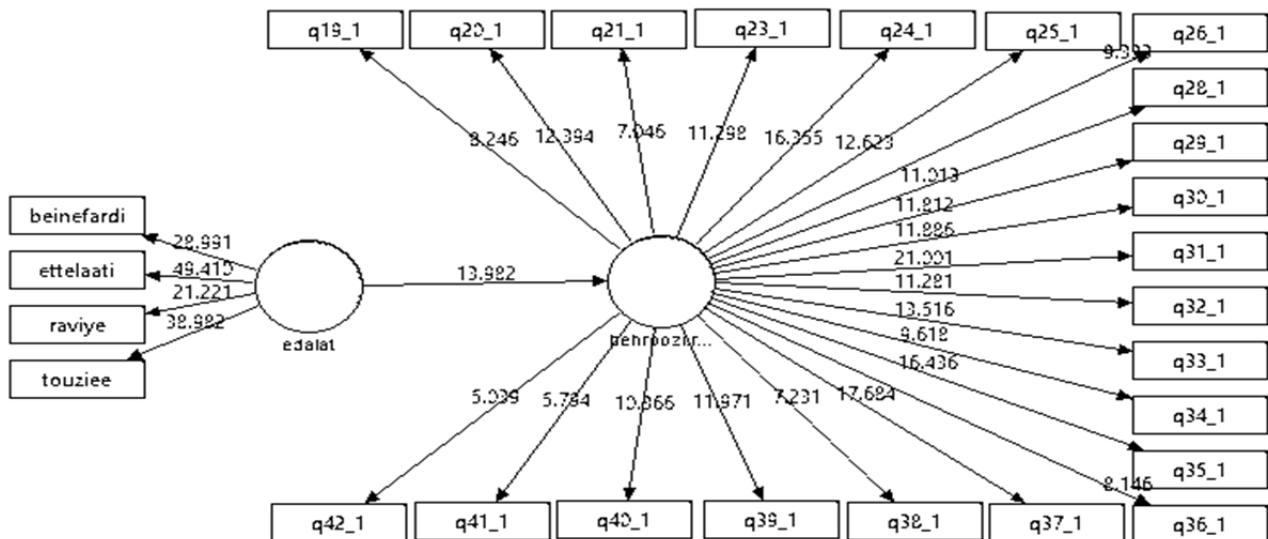


را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. محاسبات نشان داد که مقادیر GOF برای هر یک از سازه‌های درون‌زای مدل یعنی عدالت ادراک‌شده و بهروزی روان‌شناختی برابر با ۰/۷۴ و ۰/۴۷ می‌باشد. با استفاده از اطلاعات به‌دست‌آمده مقدار Gof برای کل مدل مقدار ۰/۳۱ محاسبه شد که بیانگر برازش کلی نسبتاً قوی برای مدل پژوهش است.

مطابق با چهارچوب پیشنهادی در شکل ۱ پس از اطمینان از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و درنهایت برازش کلی مدل می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش با توجه به ضرایب معناداری Z و ضرایب تأثیر استاندارد برآورد شده پرداخت. بدین منظور ابتدا با توجه به سطح معناداری مشاهده‌شده برای هر یک از روابط تدوین‌شده در مدل به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود و سپس روابط غیر معنادار از مدل حذف می‌شوند تا مدل نهایی پژوهش ارائه شود.

معیار Redundancy معیاری است که از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها به دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چندسازه‌ی برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. برای این معیار حد مجازی تعیین نشده است و مقادیر بالاتر بیانگر برازش مناسب‌تر و بهتر مدل هستند. مقدار این معیار برای سازه‌های درون‌زای مدل ۰/۱۶ محاسبه‌شده است.

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تائید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. همان‌گونه که پیش‌تر عنوان شد برای بررسی برازش کلی مدل تنها از یک معیار با عنوان GOF استفاده می‌شود. معیار GOF مربوط به برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است، بدین معنی که پژوهشگر توسط این معیار می‌تواند درستی و برازش کلیت مدل مفهومی پیشنهادی را مورد آزمون قرار دهد. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶



شکل ۳: مدل مفهومی اصلی پژوهش در حالت معناداری ضرایب



ضریب تأثیر و t_value برای رابطه‌ی عدالت توزیعی و بهروزی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۰/۲۴ و ۳/۰۱ ضریب تأثیر و t_value برای رابطه‌ی عدالت رویه‌ای و بهروزی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۰/۱۲ و ۱/۷۴ ضریب تأثیر و t_value برای رابطه‌ی عدالت بین فردی و بهروزی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۰/۲۶ و ۳/۱۵ ضریب تأثیر و t_value برای رابطه‌ی عدالت اطلاعاتی و بهروزی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۰/۱۰ و ۱/۱۲ همان‌طور که در جدول بالا مشاهده شد فرضیه‌هایی که مقادیر t مربوط به آن‌ها کمتر از ۱/۹۶ است، رد می‌شوند؛ بنابراین ۲ فرضیه از ۴ فرضیه فرعی رد شده و از مدل فرعی نهایی حذف می‌شوند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که عدالت توزیعی و عدالت بین فردی تأثیر مثبت و معناداری بر بهروزی روان‌شناختی در جامعه آماری مورد بررسی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به مسائل موجود در جامعه‌ی امروز بشریت و اینکه بخش زیادی از زمان شبانه‌روز خود را در محیط‌های کاری به سر می‌برند، اهمیت توجه به مسائل بهداشتی خصوصاً بهداشت روان و مباحث روان‌شناختی در محیط کار نمود دوچندانی پیدا می‌کند. در این پژوهش سعی بر آن شده است تا مسائل روانی کارکنان هلال‌احمر که ارتباطاتی با عدالت سازمانی نیز دارد بررسی شود. در ادامه به تفسیر نتایج فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. نتایج حاصل نشان داد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر بهروزی کارکنان تأثیر دارد. همان‌طوری که جابری در پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد خود در سال ۱۳۹۳ با موضوع بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهروزی روان‌شناختی چنین نتیجه گرفت که

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل‌های معادلات ساختاری، اعداد معناداری t است. اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه‌ی (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و اگر مقدار آماره‌ی t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر برآورد شده معنادار نیست و فرضیه متناسب با آن رد می‌شود. ضریب تأثیر برآورد شده در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه‌ی (۲/۵۸- تا ۲/۵۸+) قرار گیرد. شکل شماره ۵ مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب نشان می‌دهد. مطابق با اطلاعات ارائه‌شده در شکل‌های ۲ و ۳ تمامی روابط تدوین‌شده در مدل مفهومی اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند. از آنجایی که در محاسبات، مقدار ضریب تأثیر برابر با ۰/۶۲ و t_value برابر با ۱۳/۹۸ محاسبه‌شده است فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت عدالت ادراک‌شده بر بهروزی روان‌شناختی تأیید شد.

پس از تأیید مدل و فرضیه اصلی پژوهش نوبت به آزمون فرضیه‌های فرعی می‌رسد. بدین منظور با توجه به سطح معناداری مشاهده‌شده برای هر یک از روابط تدوین‌شده در مدل به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

همان‌طور که قبلاً گفته شد اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه‌ی (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و اگر مقدار آماره‌ی t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر برآورد شده معنادار نیست و فرضیه متناسب با آن رد می‌شود. با استفاده از محاسبات مستخرج شده از نرم‌افزار Smart PLS ضرایب تأثیر و t_value برای هر فرضیه به شرح زیر به‌دست آمده است:



رفتار و از به کار گرفتن عناوین و القاب نامناسب خودداری کنند در بین کارکنان یک فرایند شناختی که رضایت از زندگی نشان‌گر اصلی آن است شکل می‌گیرد به نحوی که درگیری با چالش‌های هستی‌شناختی و تلاش برای رشد شخصی در آن‌ها به وجود می‌آید. در همین راستا با بررسی پژوهش‌های گذشتگان به نتایج مشابه می‌رسیم که از نتایج پژوهش سین که در قسمت قبل مورد اشاره قرار گرفت، عدالت بین فردی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جابری نیز در پژوهش خود به بیشترین و کمترین تأثیر عدالت تعاملی به ترتیب بر تناسب بین فردی و پیشرفت در کار اشاره کرده است (۲۲).

عدالت اطلاعاتی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد، این فرضیه برخلاف سه فرض قبلی تأیید نشده است اما این بدان معنا نیست که این فرضیه در موارد دیگر نیز رد بشود زیرا که از نتایج حاصله در پژوهش سین عدالت اطلاعاتی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. تفاوت‌های موجود در کارکنان هر سازمان، فرهنگ سازمانی و تفاوت‌های موجود در ادراک آن‌ها و ... ممکن هست که باعث به وجود آمدن این اختلاف در نتایج باشد؛ اما آخرین فرضیه فرعی این مطالعه یعنی عدالت رویه‌ای بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد مورد تأیید قرار نگرفت. برخلاف دیگر نتایج حاصل از پژوهش سین و همکارانش در سال ۲۰۱۳ که تأثیر مثبت و معناداری عدالت رویه‌ای بر بهروزی روان‌شناختی در مطالعاتشان تأیید شد. همچنین از سویی جابری در پژوهش خود ضمن تأیید این تأثیر بیان داشت که بیشترین و کمترین تأثیر عدالت آیین‌نامه‌ای (رویه‌ای) به ترتیب بر عجین شدن در کار و به رسمیت شناخته شدن از شاخص‌های بهروزی روان‌شناختی

عدالت سازمانی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیرگذار است (۲۲). این پژوهش نتایج دیگری نیز در برداشته که در سؤالات بعدی بدان پرداخته خواهد شد. پژوهش دیگری در همین راستا توسط گل پرور و جوادی در سال ۱۳۸۵ انجام شد که از نتایج آن، ارتباط تنگاتنگ میان باور به دنیای عادلانه برای خود و رضایت از زندگی که خود نیز یکی از نتایج وجود بهروزی روان‌شناختی هست، هست (۲۳). این نتیجه‌گیری نیز در تحقیق رانی و همکارانش نیز تأیید شده است. همچنین در پژوهش رانی و همکارانش ارتباط مثبت اجزای عدالت با اجزای بهروزی روان‌شناختی تأیید شد (۲۴). خروجی‌های آماری در قسمت قبل مشخص کرد عدالت توزیعی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بر اساس پژوهش سین و همکارانش در سال ۲۰۱۳ عدالت توزیعی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همین‌طور تأثیر بیشتر این بعد عدالت بر بهروزی روان‌شناختی به نسبت ابعاد دیگر تأیید شده است. جابری نیز در پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد خود در سال ۱۳۹۳، بیشترین و کمترین تأثیر عدالت توزیعی را به ترتیب بر پیشرفت در کار و احساس شایستگی معرفی کرده است که تمامی این نتیجه‌گیری‌ها با نتیجه و پاسخ این سؤال پژوهش همخوانی دارد (۲۲) و این بدان معناست که اگر در سازمانی پاداش‌ها مطابق با شاخص و هنجار مناسب تخصیص یافته باشد کارکنان سازمان در جهت تلاش برای کمال و تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی خود گام برمی‌دارند.

دومین فرض فرعی نیز دو فرضیه‌ی قبلی مورد تأیید قرار گرفت یعنی عدالت بین فردی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد و این بدان معناست که اگر مدیران، محترمانه با کارکنان



-مدیران سازمان باید سعی کنند به نحوی عمل کنند که جوی دوستانه در عین حال مؤدبانه بین کارکنان سازمان حاکم شود. آن‌ها می‌تواند با شفاف نمودن وظایف و فضای عملیاتی از بروز درگیری و اختلافات جلوگیری کنند؛ در این صورت است که می‌توان انتظار این را داشت که همکاری بین فردی شکل بگیرد و کارکنان بتوانند از تجربیات یکدیگر در حل مسائل و مشکلات کمک بگیرند و به نحوی زمینه شکل‌گیری بهروزی در میان کارکنان به وجود بیاید.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بود؛ از آنجاکه این تحقیق در کارمندان هلال‌احمر استان یزد صورت گرفته است، باید از تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر به سایر افراد و کارکنان دیگر سازمان‌ها احتیاط نمود با توجه به اینکه در جوامع و فرهنگ‌های مختلف درک از عدالت و همین‌طور ارزیابی از کیفیت زندگی و تعریف از نقاط مثبت و منفی متفاوت است؛ لذا پیشنهاد می‌شود این پژوهش در شهرها و مناطق جغرافیایی دیگری نیز انجام گیرد. از طرفی از آنجایی که یافته‌های پژوهش بر اساس مقیاس‌های خود گزارش دهی بود و گزارش‌های شخصی در پرسشنامه‌ها اصولاً به دلیل یافته‌های ناخودآگاه و تعصب در پاسخ‌دهی مستعد تحریف هستند از این رو ممکن است نتایج پژوهش را به مخاطره انداخته باشد. با توجه به محدودیت زمانی تحقیق و همچنین کلان بودن مباحث عدالت سازمانی ادراک‌شده و بهزیستی ذهنی، در پژوهش حاضر فقط به خود بهزیستی روان‌شناختی پرداخته شده است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات بعدی به بررسی رابطه ابعاد بهزیستی روان‌شناختی با هریک از متغیرهای تحقیق با یکدیگر تأکید شود و همچنین با توجه به اینکه پدیده بهروزی بیشتر در مقوله روان‌شناسی

هست (۲۲). این متفاوت بودن نتایج، می‌تواند نشان‌دهنده تفاوت در مواردی مختلف از جمله ساختار سازمان، فرهنگ سازمان باشد. سازمان‌هایی با ساخت‌هایی مرتفع که به صورت متمرکز و با مقدار زیاد آیین‌نامه و دستورالعمل اداره می‌شوند با سازمان‌هایی مانند هلال‌احمر که ساختاری گروه گونه دارند به لحاظ ادراک عدالت رویه‌ای و تأثیر آن بر بهروزی تفاوت‌های زیادی دارند. بر این اساس پیشنهادهایی ارائه می‌گردد:- توجه ویژه به مفهوم بهروزی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند مورد توجه مدیران ارشد سازمان‌ها و همین‌طور مدیران منابع انسانی در راستای برنامه‌ریزی و به‌کارگیری افراد برای رسیدن به اهداف سازمانی قرار گیرد. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهشگران حوزه مدیریت می‌توانند با کمک نتایج این پژوهش و پژوهش‌های پیشین، درک عمیق‌تری درباره موضوع حاضر پیدا کنند.

-مدیران سازمان‌ها باید همواره سعی کنند، به نحوی سازمان را اداره کنند که کارکنان احساس بی‌عدالتی نکنند و محیط و ابزار را به گونه‌ای آماده کنند که تمام ابعاد عدالت درک شود.

-مدیران سازمان به هنگام محاسبه و پرداخت حقوق، مزایا، پاداش و سایر پرداختی‌ها به کارکنان خود، باید توجه ویژه به نحوه و میزان عملکرد آنان در سازمان داشته باشند به نحوی که کارکنان از میزان دریافتی خود نسبت به عملکردشان و نسبت به عملکرد همکاران و میزان دریافتیشان و همین‌طور نسبت به افرادی که در سازمان‌های دیگر عملکرد و وظایفی مشابه به خود دارند، دریافتی از عادلانه بودن آن، داشته باشد. در این صورت است که کارکنان باروحمیه‌ای شاداب و سالم، سعی در هر چه بهتر انجام دادن وظایف خود می‌کنند.



ویژه‌ای داشته باشند تا علاوه بر این که کارکنانی با بهداشتی فیزیکی مناسبی داشته باشند، کارکنانی با سطح بالای بهداشت روانی را نیز در اختیار داشته باشند به عبارت دیگر برنامه‌ریزی تأمین بهداشت روانی کارکنان از سویی به سلامت روانی - اجتماعی کارکنان و از سوی دیگر به اهداف توسعه صنعتی و تولید بهتر کمک می‌نماید.

توجه به بهداشت روانی کارکنان در این استان از آنجایی مهم‌تر می‌شود که اکثریت صنعت استان یزد و کارکنان این استان مربوط به صنایع سخت مثل فولاد، کاشی و ... می‌باشد.

تضاد منافع

در این مقاله هیچ‌گونه تضاد منفعتی وجود ندارد

مشارکت نویسندگان

آقای دکتر مهدی سبکرو: ویرایش نهایی و ترجمه، آقای علی شیدا: نویسنده‌ی مقاله

تشکر و قدردانی

این مطالعه با مساعدت تمامی کارمندان جمعیت هلال‌احمر استان یزد صورت گرفت. نهایت سپاس و قدردانی از زحمات این عزیزان به عمل می‌آید.

References

- 1-Keyes CL, Shapiro AD. Social well-being in the United States: A descriptive epidemiology. How healthy are we. 2004; 15(3):350-72.
- 2-Ryff C, Singer B. From social structure to biology. Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press; 2002:63-73.
- 3-Joshanlou M. Ghaedi, Gh. Short form social well-being scale designed for use in Iranian samples. Journal of Social Welfare. 2000; 9(23): 183-202. [Persian]
- 4- Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. Springer Netherlands. 2014; 5(2): 279-298.

مفهوم‌سازی شده است و دیرزمانی نیست که در حوزه‌ی مدیریت مطرح شده است با عنایت به نتایج پژوهش حاضر عدالت سازمانی بر بهروزی روان‌شناختی تأثیر مثبت و مستقیم دارد می‌توان پیشنهاد کرد توجه ویژه به مفهوم بهروزی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند مورد توجه مدیران ارشد سازمان‌ها و همین‌طور مدیران منابع انسانی در راستای برنامه‌ریزی و به‌کارگیری افراد برای رسیدن به اهداف سازمانی قرار گیرد و با توجه به اهمیت موضوع، پژوهشگران حوزه مدیریت می‌توانند با کمک نتایج این پژوهش و پژوهش‌های پیشین، درک عمیق‌تری درباره موضوع حاضر پیدا کنند و تأثیر آن را بر متغیرهایی مانند استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی، بهره‌وری، خود اثربخشی و سایر مباحث مرتبط بررسی کنند. از سویی آنچه قابل ذکر هست با توجه به اینکه این پژوهش در جمعیت هلال‌احمر استان یزد صورت گرفته است لازم است شرایط ویژه‌ی این استان و شهرستان را نسبت به بافت جمعیتی آن در نظر گرفت. یزد که یکی از صنعتی‌ترین مناطق کشور هست بالطبع نیروی کار فراوانی را نیز دارا می‌باشد که لازم هست تمامی سازمان‌ها و بنگاه‌ها به این منابع خود توجه



- 5-Keyes CL. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*. 2002; 7(2): 207-22.
- 6-Keyes CL, Ryff CD. Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life Consequences. *AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION*. 1998; 9(6): 83-92.
- 7-Maltby J, McCutcheon LE, Ashe DD, Houran J. The Self-Reported Psychological Well-Being of Celebrity Worshipers. *North American Journal of Psychology*. 2001; (3)3: 102-112.
- 8-Martin MM, Rubin RB. A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*. 1995; 76(2): 623-6.
- 9-Ryff CD. Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*. 1995; 4(4): 99-104.
- 10-Ryff C. Love D. Essex M. Singer B. Resilience in adulthood and later life. In *Handbook of aging and mental health*. 1. USA: Springer US; 1998: 69-96
- 11-MostafaviRad F, TabeBordbar S. Prediction of Mental Health through Considering Organizational Justice and Quality of Work Life. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*. 2011; 2(6):75-87. [Persian]
- 12-Lambert E. The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of criminal justice*. 2003; 31(2): 155-68
- 13-Mishra AK, Mishra KE. Trust from near and far: Organizational commitment and turnover in franchise-based organizations. Hawaii, USA. Honolulu; 2005 :1-23
- 14-Greenberg J. Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics*. 2004;33(4):352-65.
- 15-Rezaeeyan A. Organizational behavior management. 14. Tehran: sazman motalee va tadvin kotob olom e ensani daneshgahha;2015:83-9.[Persian]
- 16-Scandura TA. Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective. *The Leadership Quarterly*. 1999;10(1):25-40.
- 17-Ahmadi F, Ziaee M, sheikh Z. The relationship between organizational justice and labor productivity in governmental organizations. *Journal of Social Welfare* 2011; 7(4): 8-22.[Persian]
- 18-Danayifar H. Alvani S Azar a. Quantitative research methodology in management: a comprehensive approach. 1. Tehran: Saffar;2004:54-63. [Persian]



- 19-Davari A. Rezazadeh A. Structural equation modeling PLS software. 3. Tehran: Jahaddaneshgahi;2015:23-65. [Persian]
- 20-Hulland J. Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. Strategic management journal. 1999 ;(1):195-204.
- 21-Ghasemi V. Structural equation modeling in social studies using Amos Graphics.1. Tehran: Jameshenasan;2010: 108-110. [Persian]
- 22-jaberi a. Investigating the Effect of Organizational Justice on the Psychological well_being of Employees of Rural Lip & Rural Housing Companies in Hormozgan Province [md thesis]. Hormozgan university.2014. [Persian]
- 23-Golparvar m,aizi h. Comparison of Isfahani Women's and Men's Attitudes toward a Just World for Women and Men. Women's Research 2006;4(4): 95-114. [Persian]
- 24-Rani R, grag P, Rastogi R. Organizational Justice and Psychological Wellbeing of Police Employees: A Relationship Study. International Journal of Advances in Management and Economics 2012;1(5):183-194