

## بررسی تأثیر برخی عوامل فرهنگی - اجتماعی بر بهزیستی کارمندان سازمان های شهر کرمان

سعیده گروسی، استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان\*

فاطمه انجم شعاع، کارشناس ارشد دانشگاه شهید باهنر کرمان

### چکیده

سابقه طولانی بحث در مورد تعریف و عوامل مؤثر بر بهزیستی، و همچنین، حجم عظیم پژوهش‌های علمی، در چند دهه اخیر در زمینه شادی و بهزیستی، نشان دهنده اهمیت این موضوع است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان باور به دنیای عادلانه و عدالت سازمانی ادراک شده با بهزیستی کارمندان در شهر کرمان بوده است. باور به دنیای عادلانه بر این واقعیت تأکید می‌کند که انسان‌ها نیازمند باور به این عقیده هستند که در دنیای زندگی می‌کنند که در آن افراد شایستگی و سزاواری آنچه را به دست می‌آورند، دارند. بهزیستی ذهنی احساسات مربوط به خوشی و لذت یا خشنودی شناختی را در بر می‌گیرد. روش پژوهش حاضر پیمایش است. برای رسیدن به اهداف پژوهش، در آغاز تئوری‌ها و تحقیقات انجام شده در این زمینه بررسی شدند. تئوری‌های پایه در این پژوهش عبارتند از: تئوری لرنر و تئوری دینر. سپس داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شدند. شایان ذکر است که جامعه آماری پژوهش حاضر کارمندان شهر کرمان در نظر گرفته شد. به منظور نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی استفاده شده است. داده‌های حاصل از ۳۸۶ پرسشنامه با استفاده از آزمون‌های آماری متفاوت، از جمله: همبستگی و رگرسیون تحلیل شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که، داشتن باور به دنیای عادلانه قوی و ادراک هر چه بیشتر عدالت در سازمان، باعث افزایش بهزیستی کارمندان می‌گردد. همچنین، با استفاده از معادله رگرسیون (گام به گام) مشخص شد که متغیرهای مستقل حدود ۳۱ درصد از واریانس بهزیستی را تبیین کرده‌اند.

**واژه‌های کلیدی:** بهزیستی ذهنی، باور به دنیای عادلانه، عدالت سازمانی، شهر کرمان.

### مقدمه و بیان مسأله

جامعه‌شناسی از آغاز پیدایش خود تا کنون، در اندیشه حل مسائل اجتماعی بوده و دغدغه بهبود زندگی انسان را داشته است. داشتن چنین اهداف و دغدغه‌هایی به این نکته منجر شد که، بحث کیفیت زندگی به یکی از مباحث اصلی جامعه‌شناسی تبدیل شود. سه روش فلسفی عمده برای تعیین کیفیت زندگی وجود دارد: روش اول: توصیف ویژگی زندگی خوب به وسیله آرمان‌های مذهبی، فلسفی یا دیگر نظام‌ها؛ روش دوم: زندگی خوب را براساس رضایت از اولویت‌ها تعریف می‌کند؛ روش سوم: کیفیت زندگی را از نظر تجربه خود افراد تعریف می‌کند. به عبارت دیگر، اگر فرد تجربه زندگی خود را خوب و مطلوب بداند، فرض بر این است که زندگی خوبی دارد. روش سوم بررسی کیفیت زندگی در علوم رفتاری با عنوان بهزیستی ذهنی<sup>۱</sup> بررسی می‌گردد (Diener & Suh, 1997:190).

یکی از عرصه‌های پژوهش جامعه‌شناختی، مطالعه مسائلی مربوط به کیفیت زندگی در سازمان و روابط اعضای سازمان است. بهزیستی عملکرد فرد را در حوزه‌های مختلف تحت تأثیر قرار داده، عزت نفس افراد را بالا می‌برد. افرادی که بهزیستی بالایی دارند، خلاق هستند و بهتر از دیگران می‌توانند با شرایط دشوار کنار آیند (Joshi, 2010:21-22). بنابراین، یکی از راهکارهای بهبود عملکرد فرد در حوزه‌های گوناگون، افزایش میزان بهزیستی اوست، و این کار نیازمند شناخت عوامل مؤثر بر بهزیستی است. بهزیستی کارکنان سازمان‌ها و مطالعه آن از آن جهت اهمیت دارد که یک کارمند شاد و راضی نه تنها بیشتر در سازمان فعالیت می‌کند و خلاقیت زیادی دارد، بلکه همچنین مسؤول، منظم و از نظر جسمی و ذهنی

سالم است و کمتر دست به رفتارهای تخریبی می‌زند. می‌توان گفت میزان بهزیستی کارمندان بر عملکرد آنها در سازمان اثر گذار است. برای مثال، گرگ و راستوگی<sup>۲</sup> در پژوهشی در سال ۲۰۰۹ تأثیر بهزیستی را بر تعهد سازمانی کارمندان بررسی کردند و نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام آنها بیانگر تأثیر معنی‌دار بهزیستی ذهنی بر تعهد سازمانی بوده است (به نقل از: Joshi, 2010:21-22).

از دیدگاه جامعه‌شناسی، سازمان یک نظام اجتماعی است که بر مبنای مبادله منابع مختلف بین کنشگران اجتماعی شکل می‌گیرد و ادامه حیات می‌دهد. ادراک عادلانه بودن مبادله منابع در سازمان می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند سلامت روانی و بهزیستی ذهنی را به دنبال داشته باشد. یکی از عوامل اجتماعی و فرهنگی که سازماندهی فکری کنشگران در خصوص چگونگی روابط اجزای نظام سازمان و برداشت آنها از عادلانه بودن مبادلات اجتماعی را شکل می‌دهد، ایدئولوژی است. در این پژوهش باور به عادلانه بودن دنیا به عنوان بخشی از ایدئولوژی در نظر گرفته شده است. یکی از عوامل مؤثر بر بهزیستی افراد، باور به دنیای عادلانه است، که براساس آن گفته می‌شود بین آنچه افراد انجام می‌دهند و آنچه برای آنها اتفاق می‌افتد، تناسبی بنیادین وجود دارد. این فرضیه که دنیا مکانی مملو از عدالت است، به افراد کمک می‌کند تا اهداف بلند مدت خود را دنبال کنند. با توجه به تعریف و کارکردهای انطباقی باور به دنیای عادلانه؛ می‌توان چگونگی ارتباط مستقیم و یا غیر مستقیم این باور را با بهزیستی توضیح داد.

باید اشاره شود که، باور به دنیای عادلانه افراد را قادر می‌سازد تا با محیط اجتماعی و فیزیکی خود طوری رفتار کنند که گویی با ثبات و منظم است.

<sup>2</sup> Garg & Rastogi

<sup>1</sup> Subjective well-being

مختلف، به ویژه در سازمان تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین، سطح پایین بهزیستی کارمندان شاخصی است برای مشکلات اساسی در نقش های شغلی، روابط میان فردی و شرایط کار (Joshi, 2010: 25). ضروری است اشاره شود که، عدالت سازمانی با اثری که بر روی نگرش های فرد نسبت به سازمان می گذارد، عملکرد وی را در بسیاری از حوزه ها تحت تاثیر قرار می دهد (براتی و همکاران، ۱۳۸۸)، علاوه بر این، در سال های اخیر، رابطه میان عدالت سازمانی ادراک شده و سلامت و بهزیستی مورد توجه محققان قرار گرفته است. برخی از این پژوهش ها عبارتند از: الواینیو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰)؛ فوجیشیرو<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)؛ بهروزی و همکاران (۱۳۸۷) و رحیم نیا و حسن زاده (۱۳۸۸). البته، نباید از نظر دور داشت که عدالت سازمانی ادراک شده به نوبه خود تحت تاثیر باورهای کلی فرد نسبت به عدالت و ارزش های فرهنگی وی شکل می گیرد. براین اساس، می توان این بحث را نیز همسو با نظر محققانی، چون جانوف بولمن مطرح کرد که باورهای افراد نسبت به دنیایی که در آن زندگی می کنند، از مفروضات بنیادین آنها در زندگی محسوب می شود؛ به این شکل که چنین باورهایی پردازش بسیاری از حوادث و رخدادها را در زندگی انسان تحت پوشش خود می گیرد (Dalbert, 1999)؛ گلپرور و جوادی، (۱۳۸۵: ۱۱۰-۱۱۷). جامعه شناسی می کوشد بهزیستی ذهنی را با تکیه بر عوامل فرهنگی و اجتماعی که در قالب ادراکات بر ساخته شرایط اجتماعی و ایدئولوژی و باورهایی که به تثبیت نظام اجتماعی و در حالت خاص سازمان کمک می کنند، تحلیل و ارزیابی نماید. بنابراین، با توجه به علل مذکور، پژوهش حاضر با هدف شناخت میزان بهزیستی (ذهنی) کارکنان سازمان ها در شهر کرمان و

بنابراین، فرد معتقد است که این قابلیت را دارد که وقایع زندگی خود را کنترل و با اطمینان بیشتری برای آینده خود برنامه ریزی کند. چنین کارکردهایی میزان بهداشت روانی، سلامت عمومی و بهزیستی افراد را بالا می برد (Dzuka & Dalbert, 2006: 5)؛ گلپرور و همکاران، (۱۳۸۶: ۴۱). بارها رابطه میان «باور به دنیای عادلانه» و «ادراک عدالت» در حوزه های مختلف و تاثیر آن بر بهزیستی گروه های مختلف، بررسی شده است. شایان ذکر است که باور به دنیای عادلانه باعث می شود فرد به دنبال عوامل عادلانه وضعیت مشخصی بگردد و سپس از این عوامل برای توجیه دیگر جنبه های حوادث و وقایع استفاده کند. به عبارت دیگر، این باور ادراک عدالت در حوزه های مختلف را تحت تاثیر قرار می دهد و ادراک عدالت آثار مثبتی بر بهزیستی فرد دارد (Hafer & Bobocel, 2007: 285). در این حالت، باور به دنیای عادلانه به صورت غیر مستقیم بر بهزیستی افراد تاثیر می گذارد.

در پژوهش حاضر، با توجه به اهمیت روزافزون سازمان ها در جوامع، بهزیستی ذهنی کارکنان مطالعه می شود. امروزه نتایج مطالعات و پژوهش های مختلف علل متعددی را برای اهمیت بررسی بهزیستی در افراد ارایه می نمایند، از جمله: افرادی که بهزیستی بالایی دارند (سطح بالایی از رضایت و عاطفه مثبت دارند) دارای سیستم ایمنی قویتری هستند و مدت زمان طولانی تری زندگی می کنند (یک راه بالا بردن امید زندگی)، این افراد خلاق هستند، شهروندان بهتری هستند، موفق تر هستند، اجتماعی هستند و به عبارت دیگر افرادی خوش مشرب هستند، در هدایت و رهبری موقعیت های کاری موفق تر هستند، بهتر از سایرین می توانند با شرایط دشوار کنار آیند و در موقعیت های مختلف بهتر و سریعتر تصمیم می گیرند. بنابراین، بهزیستی عملکرد فرد را در حوزه های

<sup>1</sup> Elovainio

<sup>2</sup> Fujishiro

دنیای عادلانه قوی، مانند یک ضربه گیر عمل می‌کند، و در نتیجه بر سلامت افراد آثار مثبتی دارد (Otto et al, 2006)

باور به دنیای عادلانه، ادراک عدالت در حوزه‌های خاص را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به طور خاص باید گفته شود که، ادراک عدالت در حوزه‌های خاص را افزایش می‌دهد و همین امر به بهزیستی بالاتری در افراد منجر می‌شود. برای مثال، هافر و کورریا در پژوهشی در سال ۱۹۹۹ نشان دادند نوجوانانی که به دنیای عادلانه قوی باور داشتند، احتمال کمتری داشت که پیامدهای منفی، از قبیل نمره‌های بد، احساسات ناعادلانه بودن را در آنها برجسته سازد. به همین علت، این افراد کمتر عواطف منفی را تجربه کردند (به نقل از: Dalbert & Stoeber, 2006:201). برخی از پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند افرادی که دارای باورهای نیرومندی نسبت به دنیای عادلانه هستند تمایل به توجیه نابرابری‌ها داشته، کمتر خود را در ناکامی‌ها سرزنش می‌کنند و کمتر احتمال می‌رود که قربانیان بی‌عدالتی‌های اجتماعی را زبون و خوار کنند (Dalbert et al, 2001:561; Dalbert, 2009:3). گلپرور و عریضی، (۱۳۸۵: ۹۸).

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، سه ویژگی و یا کارکرد درباره باور به دنیای عادلانه شناخته شده است: دالبرت (۲۰۰۱) سه کارکرد اصلی باورهای دنیای عادلانه را چنین برشمرده است: ۱) این باورها نشانه‌هایی از قرارداد شخصی و الزام به رفتار به شیوه‌ای منصفانه و عادلانه هستند؛ ۲) این باورها چارچوب مفهومی لازم برای تعبیر و تفسیر معنی‌دار وقایع زندگی شخصی را فراهم می‌سازند؛ ۳) این باورها به افراد این اطمینان را می‌دهند که دیگران با آنها به شیوه‌ای منصفانه برخورد خواهند کرد و آنها قربانی بلایای غیر قابل پیش‌بینی نخواهند شد. انتظار

عوامل مؤثر بر آن، همچون باور به دنیای عادلانه به عنوان بخشی از ایدئولوژی و عدالت‌سازمانی به عنوان ادراک اعضای سازمان از مبادله منابع در سازمان انجام شده است.

### چارچوب نظری

در این بخش، ابتدا به تبیین نظری مفاهیم به کار رفته در این پژوهش پرداخته و سپس ضمن بیان روابط منطقی بین آنها مدل تبیینی پژوهش ارائه می‌شود.

### الف- باور به دنیای عادلانه

مفهوم باور به دنیای عادلانه برای نخستین بار توسط ملوین لرنر<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۰ و با عنوان فرضیه دنیای عادلانه مطرح شد. بعدها پژوهشگران پس از پژوهش‌های چندی، آن را با عنوان نظریه باور به دنیای عادلانه مطرح کردند. لرنر این فرض را مطرح کرده است که انسان‌ها نیازمند باور به این عقیده‌اند که در دنیایی زندگی می‌کنند که در آن افراد شایستگی و سزاواری آنچه را به دست می‌آورند، دارند. در واقع، این فرضیه می‌گوید که همه مردم می‌خواهند تصور کنند که در جهانی عادلانه زندگی می‌کنند؛ اگر کسی نتایج بد دریافت کند، دیگران به او نگاه می‌کنند و معتقدند کاری انجام داده، که سزاوار نتایج بد بوده است (Baumeister & Vohs, ۲۰۰۵: ۹۰۵). علاوه بر این، به نظر می‌رسد داشتن باور به دنیای عادلانه قوی می‌تواند آثار مفیدی بر سلامتی افراد داشته باشد. برای مثال، اوتو<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۶) نشان دادند که قربانیان سبیلی که باور به دنیای عادلانه قوی داشتند، کمتر علائم افسردگی، اضطراب و ناامنی داشتند. بنابر نتایج به دست آمده، نویسندگان نتیجه گرفتند که باور به

<sup>1</sup> Melvin Lerner

<sup>2</sup> Otto

این عبارت برای توضیح و تجزیه و تحلیل نقش عدالت در محیط کار استفاده می کند ( Goudarzvand, 2009:171). عدالت سازمانی به بهبود فرایندهای سازمانی کمک می کند. در مورد اهمیت بحث عدالت سازمانی، شایسته ذکر است که سازمان، نظامی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است ( اشجع و همکاران، ۱۳۸۸: ۲) و استمرار حضور افراد در گروه‌ها به چگونگی ادراک آنان از انصاف و رعایت آن عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراکی عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت. درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. در کل، عدالت موجب انسجام، و بی‌عدالتی عاملی است برای تفرقه میان افراد و همچنین، براساس نتایج تحقیقات، به نظر می‌رسد عدالت سازمانی یکی از عوامل تعیین کننده پیامدهای شغلی، همچون رضایت، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است (مرادی چالستری و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۴). شایان ذکر است که تئوری عدالت سازمانی در نتیجه تحقیقات کاربردی در زمینه تنظیمات سازمانی توسعه پیدا کرد. این مفهوم در تحقیقات سازمانی همواره از طریق ارزیابی کارکنان در مورد عدالت بررسی شده است ( Poole, 2007:727). عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است. همچنین، رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه‌ی کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۳). عدالت سازمانی در اغلب تحقیقات یک پدیده سه بعدی (عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی) در نظر گرفته شده که به علت پیامدهای مهم کاری، به یکی از

می‌رود افرادی که به دنیای عادلانه قوی باور دارند، عادلانه با دیگران رفتار کرده، برای آینده خود سرمایه‌گذاری کنند. (Otto et al, 2006:1076)؛ گلپور و عریضی، ۱۳۸۵: ۹۸). همان طور که گفته شد، باور به دنیای عادلانه چارچوبی نظری را فراهم می‌کند که به افراد کمک می‌کند تا عدالت را بازیابی نموده یا راهی برای جبران آن پیدا کنند و در نتیجه این فرایند احساسات خشم و منفی کاهش و بهزیستی افراد افزایش پیدا می‌کند ( Dalbert & Stoeber, 2006:201). در نتیجه، باور به دنیای عادلانه مانند یک ضربه‌گیر عمل می‌کند، و به افراد کمک می‌کند تا با تجارب بی‌عدالتی خود کنار آیند. بر این اساس، افرادی که به دنیای عادلانه باور دارند، در برابر بی‌عدالتی، کمتر دچار افسردگی و اضطراب می‌شوند و به طور کلی، علائم روانی بهتری نسبت به سایر افراد نشان می‌دهند (Otto et al, 2006:1076).

### ابعاد باور به دنیای عادلانه

مطالعات اخیر در زمینه باور به دنیای عادلانه نشان داده‌اند که تمایز قائل شدن میان باور به دنیای عادلانه برای خود و دیگران ضروری است. باور به دنیای عادلانه برای خود این ایده را منعکس می‌کند که حوادث در زندگی فرد عادلانه هستند، در حالی که باور به دنیای عادلانه برای دیگران این ایده را منعکس می‌کند که دنیا برای دیگران یک مکان عادلانه است. در تحقیقات نشان داده شده است که باور به دنیای عادلانه برای خود، بهتر بهزیستی ذهنی را پیش بینی می‌کند (Dalbert & Stoeber, 2006:201).

### ب- عدالت سازمانی

گرینبرگ معتقد است عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از کار عادلانه مربوط است. در حقیقت، او از

عادلانه باشند؛ افراد حد معینی از نابرابری را می‌پذیرند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۳).

گرینبرگ دو جزء برای عدالت رویه‌ای تشخیص داده است: جزء اول به عدالت فرایندهای رسمی مربوط می‌شود: وجود رویه‌هایی که به توزیع عادلانه مزایا می‌پردازند. همچنین، رویه‌هایی که امکان مشارکت کارمندان را در تصمیم‌گیری افزایش می‌دهند، که در واقع همان عدالت رویه‌ای است. دومین جزء عدالت رویه‌ای به عدالت بین فردی مربوط می‌شود، که در تحقیقات بعدی به عنوان یک جزء جداگانه عدالت سازمانی به عنوان عدالت تعاملی بررسی شده است و در ادامه توضیح داده خواهد شد (Niehoff & Moorman, 1993:535).

#### عدالت تعاملی (مراوده‌ای)

نوعی از عدالت رویه‌ای وجود دارد که بر ادراک کارکنان از کیفیت رفتارهای بین فردی که به صورت قانون درآمده، متمرکز است، در تحقیقات بعدی این جزء عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی نامیده شد. عدالت تعاملی شامل کنش‌های متنوعی است که حساسیت اجتماعی را نشان می‌دهند، مانند وقتی که سرپرستان با احترام، با کارمندان رفتار می‌کنند و ارائه مناسب توضیحاتی درباره تصمیمات گرفته شده را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند (Skarlicki & Folger, 1997:435).

در هر حال، عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی به وسیله سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. وضع مناسب رویه‌ها به وسیله پنج رفتار: توجه کافی به داده‌های کارکنان، جلوگیری از تعصب شخصی، استفاده سازگار از معیار

جذابترین و راهگشایترین موضوع‌های تحقیقی در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تبدیل شده است (همان؛ مرادی چالشتری و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۴؛ Niehoff & Moorman, 1993:527).

به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه‌ای و عدالت تعاملی، به یکدیگر وابسته‌اند و هر کدام جنبه‌های متمایزی از عدالت سازمانی‌اند (رحیم نیا و حسن زاده، ۱۳۸۸: ۳۳-۳۴). در نتیجه، درک افراد از عدالت سازمانی سه نوع است که عبارتند از: عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی یا مراوده‌ای که در ذیل تعریف آنها بیان شده است.

#### عدالت توزیعی

در روان‌شناسی اجتماعی، تحقیقات اولیه در خصوص عدالت با تمرکز بر چگونگی توزیع چیزهای باارزش، احساس و ادراک افراد از عدالت انجام می‌شد. هسته مرکزی عدالت توزیعی عبارت است از اینکه هر تصمیم‌گیری در مورد عدالت با مقایسه بین افراد مشخص می‌شود. افراد داده و ستاده خود را با داده و ستاده دیگران مقایسه می‌کنند. همچنین، می‌توان گفت: ارزیابی میزان پاداش دریافت شده از سوی کارکنان که نسبت به مسؤولیت‌های کاری آنها عادلانه باشد، معنا و مفهوم عدالت توزیعی است (Baumeister & Vohs, 2006:207; Olkkonen & Lipponen, 2006:207).

#### عدالت رویه‌ای

محققان دریافته‌اند که افراد تنها نگران توزیع عادلانه نتایج تصمیمات نیستند، بلکه آنها همچنین به رویه‌های مورد استفاده برای اتخاذ این تصمیمات نیز اهمیت می‌دهند (Lind, 1990:160). محققان همچنین نشان دادند چنانچه رویه‌هایی که مبنای توزیع قرار گرفته‌اند،

بهزیستی به طور قابل توجهی متمایزند: در حالی که مؤلفه عاطفی به منزله عواطف آنی و زودگذر است، مؤلفه شناختی به عنوان ارزیابی گذشته نگر از زندگی به صورت کلی تعریف می شود. به همین علت، مؤلفه اول بعد عاطفی بهزیستی تعریف می شود و مؤلفه دوم رضایت از زندگی یا بعد شناختی نامیده می شود.

بنابراین، بهزیستی ذهنی به چگونگی ارزیابی مردم از زندگی خودشان اشاره دارد و شامل متغیرهایی، از قبیل: رضایت از زندگی، رضایت از وضعیت زناشویی، رضایت از کار، فقدان افسردگی و اضطراب و وجود عواطف و خلیقات مثبت می شود. ارزیابی شخص از خود ممکن است به شکل شناختی باشد؛ مثلاً هنگامی که شخص به طور کلی در مورد رضایت از زندگی خود یا جنبه هایی از زندگی به قضاوت آگاهانه می نشیند. ارزیابی شخص ممکن است عاطفی نیز باشد (تجربه هیجان ها و خلیقات ناخوشایند و خوشایند مردم در مواجهه با زندگی خود) (مظفری و همکار، ۱۳۸۳: ۸۳).

#### د- ارزش های فرهنگی

ماتسوماتو<sup>۱</sup> فرهنگ را به عنوان سیستم پویایی از قواعد صریح و ضمنی تعریف می کند که گروه به منظور اطمینان از بقای خود آن را ایجاد کرده است و بنابراین، نگرش ها، ارزش ها، باورها، هنجارها و رفتارهای به اشتراک گذاشته شده از سوی گروه را شامل می شود (Lu, 2006:204). ارزش های فرهنگی به طور ضمنی یا به صراحت این ایده را به اشتراک می گذارند و بیان می کنند که چه چیزی در جامعه خوب، درست و مطلوب است. در واقع، ارزش های فرهنگی هستند که به مردم می گویند در موقعیت های

تصمیم گیری، بازخور به موقع و توجیه تصمیم تعریف می شود. این عوامل نقش مهمی در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارد (Cropanzano & Folger, 1991:702).

#### ج- بهزیستی

در طول چند دهه گذشته، دو رویکرد علمی جدید برای اندازه گیری کیفیت زندگی به وجود آمده است: (رویکرد عینی یا شاخص های اجتماعی و رویکرد اندازه گیری بهزیستی ذهنی. در بهزیستی ذهنی مهم تجربه ذهنی افراد از زندگی خود است. فرض اساسی در این رویکرد، این است که بهزیستی توسط مردم می تواند از نظر احساسات مربوط به خوشی و لذت یا خشنودی شناختی تعریف شود (Diener & Suh, 1997:190). بررسی بهزیستی ذهنی ریشه فلسفی دارد که می توان این ریشه را به سنت لذت گرایی (سودمندگرایی) بنام مرتبط دانست. بنام اشاره می کند که دو انگیزه مستقل وجود دارد: لذت و درد، و بنابراین، جوامع باید تلاش کنند که بیشترین شادی را برای بیشترین تعداد افراد به وجود آورند. بهزیستی ذهنی مقوله گسترده ای است که شامل واکنش عاطفی افراد، رضایت از حوزه های خاص زندگی و رضایت از زندگی به صورت کلی است. براین اساس و با توجه به گزارش های داده شده، بهزیستی ذهنی شامل دو جزء متمایز می باشد: یک جزء عاطفی، که به وجود عاطفه مثبت و نبود عاطفه منفی اشاره می کند و یک جزء شناختی. جزء عاطفی ارزیابی مربوط به خوشی را توسط احساسات و عواطف راهنمایی می کند، در حالی که جزء شناختی ارزیابی آگاهانه زندگی فرد است. افراد میزان فاصله زندگی خود را با انتظاراتشان و شباهتش را با زندگی ایده آل خود، ارزیابی می کنند (Vanhoorn, 2007:3). دو مؤلفه

<sup>1</sup> Matsumoto

ارزیابی موفقیت در نظر می‌گیرند و کسب دارایی، هدفی مهم در زندگی آنهاست ( JankoviC & Dittmar, 2004:4).

یک راه برای مفهوم بندی مادی گرایی، این است که آن را به عنوان یک ارزش یا مجموعه‌ای از ارزش‌ها در نظر بگیریم. ریچینز و داوسون<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) سه بعد برای مادی گرایی شناسایی کردند: یک بعد «موقعیتی که به عنوان موفقیت تعریف می‌شود». به موجب این بعد افراد برای موقعیت‌ها از این جهت ارزش قایل می‌شوند که به آنها اجازه می‌دهد که به ویژه در مقایسه با دیگران پیشرفت کنند. از این بعد به عنوان بعد موفقیت یاد می‌شود؛ بعد دوم اشاره به این موضوع دارد که افراد به دنبال به دست آوردن مادیات هستند و با به دست آوردن آنها احساس رضایت می‌کنند که از آن به عنوان بعد «شادی یا خوشبختی» یاد می‌کنند؛ بعد سوم «محوریت به دست آوردن» یا مرکزیت است که اشاره به این مطلب دارد، که افراد از راه دارایی مادی هویت می‌یابند و معنی پیدا می‌کنند و در واقع، هدف آنها در زندگی است. شایان ذکر است که مقیاس آنها پرکاربردترین مقیاس در اندازه‌گیری ماتریالیسم است (Richins & Dawson, 1992)؛ (Ryan & Dziurawiec, 2001:187-188).

### فاصله قدرت

هافستد فاصله قدرت را به عنوان ویژگی فرهنگی تعریف می‌کند که نشان می‌دهد تا چه حد نابرابری در قدرت پذیرفته شده است و به عنوان امری عادی مورد پذیرش افراد کم قدرت قرار می‌گیرد (Polak, 2001:1). براساس گزارش‌های تحقیقاتی موجود، وقتی افراد یک جامعه خود را از مراجع قدرت دور ببینند، به تدریج سطح تحملشان نسبت به تعامل‌ها و

گونگون چه چیزی مناسب است. شوارتز ده نمونه ارزش را تعریف کرده، به بررسی آنها می‌پردازد که این ارزش‌ها عبارتند از: ۱- قدرت؛ ۲- دستاوردها؛ ۳- جهان گرایی؛ ۴- همنوایی؛ ۵- سنتی؛ ۶- لذت گرایی؛ ۷- تحریک کننده؛ ۸- خیرخواهانه؛ ۹- خود رهبری؛ ۱۰- امنیتی (سرایي و سهامی، ۱۳۸۹: ۴۲ و سهامی، ۱۳۸۷: ۱۶۱).

با توجه به تعریف ارزش‌های فرهنگی و گستردگی ابعاد آن، شایسته ذکر است که در هر پژوهش با توجه به اهداف آن ابعاد خاصی بررسی می‌شود. در پژوهش حاضر، دو ارزش مادی گرایی و فاصله قدرت بررسی می‌شوند که در ادامه توضیح داده خواهند شد.

### مادی گرایی

مادی گرایی، گرایش به مادیات همراه با غفلت از مسایل معنوی است. براساس این تأکید، افرادی که دارای گرایش مادی گرایانه هستند، رفاه مادی را نشانه موفقیت می‌دانند و به همین علت، برای دستیابی به اشیای مادی، به سختی تلاش می‌کنند. ریچینز نیز نشان داد که برای افراد مادی‌گرا دستیابی به اموال، لذت بخش‌تر از ارتباط با دیگران است (Ryan & Dziurawiec, 2001:187). بنا بر گزارش کیم و لیونگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) جوامعی با درآمد خالص سرانه بالا، نسبت به جوامعی که درآمد ملی سرانه خالص آنها پایین است، نمره‌های پایین‌تری در مادی گرایی کسب می‌کنند (Kim & Leung, 2007:85-86).

می‌توان گفت: در جوامعی که از لحاظ اقتصادی مشکل وجود دارد، ایده آل آنها تقلید از مصرف‌گرایی غرب است و اعتقاد به این وجود دارد که اموال و پول راه رسیدن به شادی است. آنها دارایی را به عنوان ابزار

<sup>2</sup> Richins & Dawson

<sup>1</sup> Kim & Leung



مطالعات دالبرت و فلیک (۲۰۰۷)، دوزکا و دالبرت (۲۰۰۷)، دالبرت و ستوبر (۲۰۰۵ و ۲۰۰۶) و هیسن لو (۲۰۰۸)؛ در کشورهای گوناگون و در میان اقشار گوناگون و همین طور گروه های سنی مختلف انجام شده است، اما نتایج همه این پژوهش ها، حاکی از وجود رابطه میان باور به دنیای عادلانه و ادراک عدالت در حوزه های مختلف بوده است. به عبارت دیگر، خواه افراد مورد مطالعه دانش آموزان مدرسه بودند یا زندانیان، هر چه باور به دنیای عادلانه افراد قویتر بوده، حوزه های مختلف را عادلانه تر ارزیابی می کردند.

در ایران نیز نتایج پژوهش های گلپرور و اکبری (۱۳۸۹) و گلپرور و نادى (۱۳۸۷) حاکی از آن بود که، باور به دنیای عادلانه با عدالت در ارزیابی دارای رابطه مثبت معنی داری است. همچنین، تقویت باور به دنیای عادلانه باعث افزایش عدالت در ارزیابی می شود.

به طور کلی، این رابطه این گونه تفسیر می شود: افرادی که باور به دنیای قوی دارند، زمانی که بی عدالتی را تجربه می کنند، بی عدالتی را با باور به دنیای عادلانه خود مطابقت می دهند و برای این منظور از راهکارهایی استفاده می کنند که عبارتند از: بی عدالتی را به عنوان مجازات خود تلقی می کنند یا بی عدالتی را کم اهمیت تلقی می کنند و از نشخوار ذهنی حادثه پرهیز می کنند. تمام این راهکارها باعث می شود سطح بی عدالتی به صورت شناختی کاهش یابد.

به طور کلی، می توان رابطه باور به دنیای عادلانه عدالت سازمانی ادراک شده را به صورت زیر نمایش داد:

رفتارهای غیرمنصفانه بالا می رود. این ارزش، نمود خود را در تمامی عرصه های مختلف و از جمله محیط های کاری به جای می گذارد (گلپرور و نادى، ۱۳۸۹: ۲۰۸-۲۱۰).

فاصله قدرت معیاری است که منعکس کننده دامنه (وسعت) نابرابری ها در توزیع قدرت از دیدگاه افراد موجود در سازمان هاست. در جاهایی که فاصله قدرت زیاد است، زیردستان وابستگی زیادی به افراد مافوق خود دارند (مرادی و فخرآبادی، ۱۳۸۸: ۹۱). در نتیجه، ارزش فرهنگی مهمی است که بر میزان ادراک عدالت جوامع تاثیر می گذارد.

افرادی که دارای ارزش فاصله قدرت هستند، تمایل دارند رفتارهای ناعادلانه در سازمان را تحمل کنند. فاصله قدرت اشاره دارد به اینکه تا چه حد افراد پذیرفته اند که قدرت در سازمان ها نابرابر توزیع می شود. این ارزش به نابرابری میان کسانی که مواضع قدرت بالا دارند، مشروعیت می بخشد. در نتیجه، افرادی که این ارزش را (فاصله قدرت را) در حد بالایی دارند، بی عدالتی مسلم گرفته می شود. افرادی که اعتقاد کمی به فاصله قدرت دارند، تمایل دارند تفاوت میان افراد به حداقل برسد و انتظار رفتاری محترمانه از سوی سرپرست خود دارند. همچنین، انتظار دارند که فرایندهای سازمان عادلانه باشند تا مدیران نتوانند رفتار خودسرانه داشته باشند.

همان طور که گفته شد، باور به دنیای عادلانه بر ادراک افراد از عدالت تاثیر می گذارد؛ زیرا ارزیابی عدالت نیز همانند باور به دنیای عادلانه با ارزیابی افراد از شایسته بودن ارتباط دارد.

باور به دنیای عادلانه

عدالت سازمانی ادراک شده

رفتاری مرتبط هستند و همچنین، ادراک بی‌عدالتی نقش بسزایی در بهزیستی کارکنان دارد. ادراک بی‌عدالتی در محیط کار به تجربه استرس طولانی مدت و همچنین، تجربه احساسات و عواطف ناخوشایند منجر می‌شود و حتی در برخی موارد سبب می‌شود که فرد شغل خود را ترک کند.

با توجه به این مطالب، در اینجا رابطه میان عدالت سازمانی ادراک شده و بهزیستی ذهنی کارمندان سازمان‌ها نمایش داده می‌شود.

#### عدالت سازمانی ادراک شده

اسلواکیایی انجام شده بود یا در میان کارمندان آلمان شرقی و یا در میان افراد مسن اسلواکی.

البته، شایان ذکر است که برخی از پژوهش‌ها میان باور به دنیای عادلانه برای خود و دیگران تمایز قائل شده‌اند و در این پژوهش‌ها اشاره شده است که باور به دنیای عادلانه برای خود در پیش بینی سلامت و بهزیستی افراد از اهمیت بیشتری برخوردار است (Dalbert, 2007:3; Dalbert, 2006:11-18 & Dzuka). نتایج پژوهش‌های سجادیان و گلپرور (۱۳۸۷)، گلپرور و همکاران (۱۳۸۶) و گلپرور و جوادی (۱۳۸۵) در اصفهان نیز همسو با تحقیقات خارج از کشور بوده، نشان داده‌اند که باور به دنیای عادلانه دارای رابطه‌ای مثبت با شاخص‌های بهزیستی است. البته، در برخی موارد نیز متفاوت با پژوهش‌های خارج از کشور بوده‌اند؛ به این صورت که باور به دنیای عادلانه برای دیگران نیز دارای رابطه در خور توجهی با شاخص‌های بهزیستی افراد بوده است. به طور خلاصه، می‌توان رابطه این دو متغیر را به صورت زیر نمایش داد:

باور به دنیای عادلانه

اکنون در مورد تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر سلامت و بهزیستی می‌توان اشاره کرد که برخی از محققان مانند فاکس و همکارانش و فرانسیس و همکارانش به اثرگذاری ادراک عدالت سازمانی بر سلامت و بهزیستی کارمندان اشاره کرده‌اند (Fujishiro, 2005:16-21) و در ضمن می‌توان به پژوهش‌های فوجیشیرو (۲۰۰۵) و الوانیو و همکاران (۲۰۱۰) اشاره کرد. در این دو پژوهش نشان داده شد که ابعاد عدالت سازمانی با انواع واکنش‌های عاطفی و

#### بهزیستی ذهنی

باور به دنیای عادلانه به صورت یک سپر عمل کرده و از بهزیستی افراد در شرایط گوناگون محافظت می‌کند. کارکردهای باورهای دنیای عادلانه گستره وسیعی از رفتارهای انسانی را در بر خواهد گرفت و دارای کارکردهای سازشی بسیار با اهمیتی در زندگی است، مانند قادر ساختن افراد برای سرمایه‌گذاری برای آینده خود، افزایش رفتار پیشرفت‌گرایانه و کاهش استرس. در حقیقت، همین کارکردهای سازشی باور به دنیای عادلانه از بهزیستی افراد محافظت می‌کنند (Dalbert, 2007:2).

شایان ذکر است که اوتو و همکاران (۲۰۰۶)، دوزکا و دالبرت (۲۰۰۲، ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷)، کورویا و دالبرت (۲۰۰۷) و دالبرت و ستوبر (۲۰۰۵) به بررسی رابطه باور به دنیای عادلانه و بهزیستی افراد پرداختند و نتایج همه این مطالعات، به طور کلی به مسیر واحدی اشاره دارند و بیان می‌کنند که باور به دنیای عادلانه بهزیستی افراد را بهبود می‌بخشد و افرادی که باور به دنیای عادلانه قویتری داشته‌اند، بهزیستی‌شان در سطح بالاتری بوده است؛ خواه این مطالعه در میان معلمان

بهزیستی ذهنی

وجود دارد و این فاصله طبیعی است و انتظار اطاعت بی چون و چرا از کارمند دارند و همه این اعتقادات منجر به این می شود که برخی از رفتارهای مدیر خود را طبیعی و عادی تلقی کرده، آن رفتارها را بی عدالتی تلقی نکنند و در نتیجه، ادراک آنها از عدالت سازمانی نسبت به افرادی که چنین اعتقادی ندارند، در سطح بالاتری باشد.

همین طور برای مادی گرایی می توان مباحث قبل را به اختصار یادآوری کرد: افرادی که مادی گرا هستند، موفقیت و احساس رضایت خود را در به دست آوردن نتایج مادی می دانند و در نتیجه در مورد توزیع دستمزد و مزایا حساس هستند. بنابراین، می توان گفت که میان ارزش مادی گرایی و ادراک عدالت سازمانی، به ویژه عدالت توزیعی رابطه معنی داری وجود دارد.

#### ارزش های فرهنگی

داده اند. شایان ذکر است که فرهنگ مجموعه مفاهیم بهزیستی ذهنی را به وجود می آورد و همچنین، مسیر دستیابی به آن را نیز مشخص می کند. در واقع، مهمترین دلیل برای ارتباط ارزش های فرهنگی و بهزیستی ذهنی همین مسأله است.

#### ارزش های فرهنگی

از سوی دیگر، در هر جامعه ارزش های فرهنگی خاصی وجود دارد و یا حداقل برخی از ارزش ها با اهمیت تر از دیگر ارزش ها هستند. این ارزش های فرهنگی هستند که بر رفتار و ادراک افراد از مسائل تأثیر می گذارند.

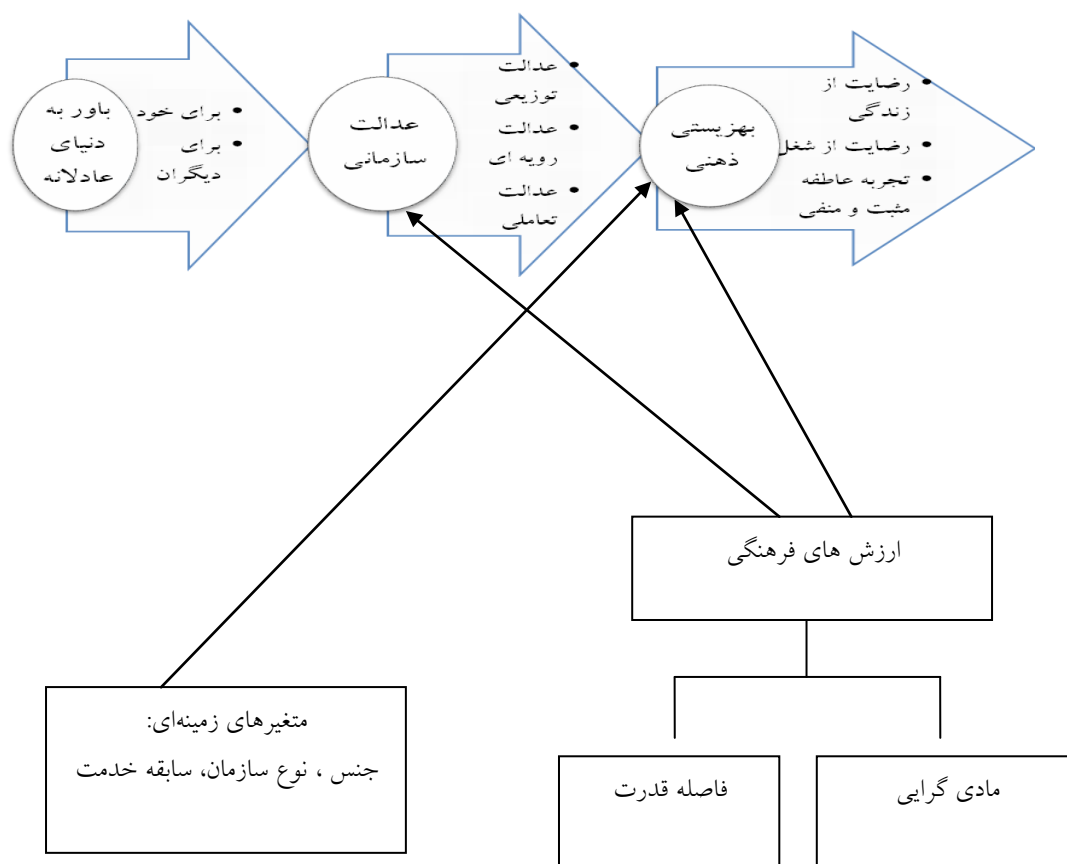
در این پژوهش، به دلیل اهمیت ارزش های فرهنگی بر ادراک و رفتار افراد در موقعیت های گوناگون، دو بعد مادی گرایی و فاصله قدرت بررسی می شوند. همان طور که در بخش قبل ذکر شد، هر دو بعد (مادی گرایی و فاصله قدرت) بر ادراک افراد از عدالت سازمانی تأثیر می گذارند (گلپور و نادی، ۱۳۸۹: ۲۰۸-۲۱۰؛ Kim & Leung, 2007:83-87).

برای مثال، به این صورت که، افرادی که ارزش فاصله قدرت را در حد بالایی دارند، معتقدند که میان کارفرما یا رئیس و کارمند یا زیر دست یک فاصله عدالت سازمانی ادراک شده

در پژوهش های دینر و همکاران (۲۰۰۳) به تفاوت فرهنگی به عنوان یکی از عوامل مهم در بهزیستی ذهنی افراد توجه شده است. همچنین، مطالعات رایان و دزیورایس (۲۰۰۱)، ریچینز و داوسون (۱۹۹۲)، و جنکوویس و دیتمار (۲۰۰۴) رابطه منفی و معناداری میان مادی گرایی و شاخص های بهزیستی ذهنی نشان

#### بهزیستی ذهنی

با توجه به چارچوب نظری حاضر مدل تحلیلی پژوهش رسم شده است.



### فرضیه‌های تحقیق

- بین باور به دنیای عادلانه برای دیگران و بهبودی ذهنی در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین باور به دنیای عادلانه برای خود و بهبودی ذهنی در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین مادی‌گرایی و بهبودی ذهنی در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین فاصله قدرت و بهبودی ذهنی در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- با توجه به مدل تحلیلی پژوهش، فرضیه‌ها عبارتند از:
- بین باور به دنیای عادلانه برای دیگران و عدالت سازمانی ادراک شده در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین باور به دنیای عادلانه برای خود و عدالت سازمانی ادراک شده در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین عدالت سازمانی ادراک شده و بهبودی ذهنی در میان کارکنان سازمان‌های شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پاداش ها و تنبیهاتی است که دریافت می کنند و همین طور وضعیت آنها در دنیا و رابطه دیگران با آنها، که برخی از گویه های آنها عبارتند از: (مردم چیزی را از دنیا به دست می آورند، که شایستگی آن را دارند. مردم سزاوار پاداش ها و تنبیهاتی هستند که به دست می آورند)، باور به دنیای عادلانه برای خود (وقتی در دنیا بد شانسی می آورم، خودم مستوجب آن هستم. دیگران در زندگی با من عادلانه رفتار می کنند).

این پرسشنامه در تحقیقات چندی مطالعه شده است. از نظر پایایی درونی پرسشنامه باور به دنیای عادلانه برای دیگران دارای آلفای کرونباخ  $0/88$  و پرسشنامه باور به دنیای عادلانه برای خود دارای آلفای کرونباخ  $0/82$  بوده است. همچنین، شایان به ذکر است که این پرسشنامه در ایران به وسیله گلپرور و عریضی (۱۳۸۶) ترجمه و در اصفهان اعتبار یابی شده است و آلفای کرونباخ باور به دنیای عادلانه برای خود و دیگران به ترتیب عبارت بودند از:  $0/754$  و  $0/804$ . در این پژوهش، ضریب آلفا به ترتیب برای باور به دنیای عادلانه برای دیگران و برای خود عبارت است از:  $0/824$  و  $0/857$ . مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه ای (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) است، و هرچه فرد نمره بالاتری در این دو پرسشنامه به دست آورد، دارای باور به دنیای عادلانه قویتری است (گلپرور و عریضی، ۱۳۸۶).

۲) همان طور که قبلاً اشاره شده است، عدالت سازمانی دارای سه بعد است: عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی، و برای سنجش این ابعاد از پرسشنامه عدالت سازمانی که به وسیله نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) تهیه شده است، استفاده شد. گویه ها براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش گذاری می شوند.

بارها این پرسشنامه در ایران استفاده شده است؛ برای مثال، در پژوهش مرادی چالشتی و همکاران

- بین مادی گرایی و عدالت سازمانی ادراک شده در میان کارکنان سازمان های شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین فاصله قدرت و عدالت سازمانی ادراک شده در میان کارکنان سازمان های شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین جنسیت و بهزیستی ذهنی در میان کارکنان سازمان های شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین نوع سازمان و بهزیستی ذهنی در میان کارکنان سازمان های شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین سابقه خدمت و بهزیستی ذهنی در میان کارکنان سازمان های شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

#### روش پژوهش و ابزار جمع آوری داده ها

روش مورد استفاده در این پژوهش، پیمایش است. در پیمایش، پرسشنامه مطلوبترین و مرسومترین راه تهیه داده هاست و در این پژوهش نیز، از این تکنیک رایج پیمایش استفاده می شود. پرسشنامه های این پژوهش به صورت خود اجرا یا خود گزارش دهی تکمیل شدند. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش دارای ۸۸ سؤال بود که از چند پرسشنامه به شرح زیر در آن استفاده شده است.

۱) همان طور که ذکر شده است، باور به دنیای عادلانه دارای دو بعد است: باور به دنیای عادلانه برای خود و دیگران که در این پژوهش برای سنجش این ابعاد از پرسشنامه ای که توسط لایپکوس، دالبرت و زیگلر (۱۹۹۶) طرح شده، استفاده شده است. در واقع، این پرسشنامه، دو پرسشنامه هشت سؤالی است که، یک بار فرد با توجه به دیگران و یک بار با توجه به خود به آن پاسخ می دهد. سؤال های این دو پرسشنامه در رابطه با شایستگی خود فرد و دیگران در مورد

(۱۳۸۸)، براتی و همکاران (۱۳۸۸) و سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) که در همه پژوهش‌ها اعتبار درونی (آلفای کرونباخ) آن در حد مطلوبی گزارش شده است. عدالت توزیعی اشاره به برداشت عادلانه از توزیع حقوق و مزایا دارد. برخی از گویه‌های عدالت توزیعی عبارتند از: برنامه‌کاری‌ام عادلانه است. فکر می‌کنم سطح حقوق و دستمزد عادلانه است. گویه‌های عدالت روبه‌ای، شامل: جمع‌آوری اطلاعات صحیح برای تصمیم‌گیری است، و تصمیم‌گیری بدون تعصب، مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری و در خواست تجدید نظر است، برخی از گویه‌های مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: مدیر من پیش از گرفتن تصمیم‌های شغلی دیدگاه‌های همه کارکنان سازمان را می‌شنود. مدیر من به منظور اخذ تصمیم‌های شغلی، اطلاعات صحیح و کامل را جمع‌آوری می‌کند.

و در نهایت، عدالت تعاملی شامل رفتارهایی می‌شود که کارمندان احساس کنند که به نیازهایشان توجه می‌شود و تصمیم‌های شغلی شرح داده می‌شود. برای مثال، برخی از گویه‌های آن چنین است: وقتی تصمیماتی درباره شغلم گرفته می‌شود، مدیر با من با احترام و شایستگی رفتار می‌کند. مدیر دلایل کافی در خصوص تصمیم‌های گرفته شده درباره شغلم به من ارائه می‌دهد. به هنگام تصمیم‌گیری در رابطه با شغل من، مدیر به حقوق من به عنوان یک کارمند اهمیت می‌دهد (Niehoff & Moorman, 1993:528-537). در پژوهش حاضر، ضرایب آلفای کرونباخ برای عدالت توزیعی (۵ گویه): ۰/۸۴۵، عدالت روبه‌ای (۶ سؤال): ۰/۸۸۳ و عدالت تعاملی (۹ سؤال): ۰/۹۴۶ بوده است. شایان ذکر است که در این پژوهش، ترجمه مرادی چالش‌تری و همکاران (۱۳۸۸) استفاده شد. البته، در ترجمه برخی از گویه‌ها و یا جمله بندی

آنها، تغییراتی ایجاد شد.

از آنجا که بهزیستی ذهنی به چگونگی ارزیابی مردم از زندگی خود اشاره دارد، شامل متغیرهایی، از قبیل: رضایت از زندگی، رضایت حوزه‌های مختلف زندگی (شایان ذکر است که در این پژوهش تنها حوزه شغل مورد توجه است)، وجود عواطف مثبت و فقدان عواطف منفی می‌شود. ارزیابی شخص از خود ممکن است به شکل شناختی باشد؛ مثلاً هنگامی که شخص به طور کلی در مورد رضایت از زندگی خود یا جنبه‌هایی از زندگی به قضاوت آگاهانه می‌نشیند. ارزیابی شخص ممکن است عاطفی نیز باشد (تجربه هیجان‌ها و خلقیات ناخوشایند و خوشایند مردم در مواجهه با زندگی خود) (مظفری و همکاران، ۱۳۸۳: ۸۳؛ Vanhoorn, 2007:2). در این کار، سنجش رضایت از زندگی و رضایت از شغل به عنوان ابعاد شناختی بهزیستی ذهنی در نظر گرفته شد و سنجش عاطفه مثبت و منفی به عنوان بعد عاطفی بهزیستی ذهنی.

۳) برای سنجش رضایت از زندگی (بعد شناختی بهزیستی ذهنی)، مقیاس رضایت از زندگی دینر استفاده شده است. این مقیاس پنج گویه‌ای به وسیله دینر و همکارانش (۱۹۸۵) برای سنجش میزان رضایت کلی از زندگی تهیه شده است. این مقیاس به وسیله واحدی و اسکندری (۱۳۸۹) اعتبار سنجی شده است و روایی (به شیوه همگرا و افتراقی) و پایایی (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵) مطلوبی برای این مقیاس گزارش کرده‌اند. در این مقیاس، در برابر هر گویه طیف لیکرت پنج نمره‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم قرار دارد. در پژوهش حاضر نیز با اندکی تغییر، از ترجمه واحدی و اسکندری (۱۳۸۹) استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پنج سؤال این حیطه برابر با ۰/۸۱۸ بود. گویه‌های آن

مقیاس را ساختند، که در آن برای سنجش هر بعد عاطفی، یک مقیاس ۱۰ آیتمی در نظر گرفته شده است. که به ترتیب عبارتند از: عاطفه منفی: پریشانی، ناراحتی، احساس گناه، ترس و وحشت، خصومت و دشمنی، هراسان، عصبی، بی قرار، شرمسار و زود رنجی. عاطفه مثبت: علاقه مندی، ذوق زدگی، نیرومندی، شور و شوق، غرور و افتخار، احساس فعال بودن، متوجه و دقیق، مصمم و با اراده، خوش ذوقی و هوشیاری و زیرکی. این ابزار در مطالعات مختلف به کار گرفته و معلوم شد که از سازگاری درونی و راوایی همگرایی تفکیکی خوبی برخوردار است. در ایران نیز بخشی پور و دژکام (۱۳۸۴) به بررسی ساختار عاملی این مقیاس پرداختند، که نتایج این پژوهش نشان داد این مقیاس از ویژگی مطلوب روان سنجی برخوردار است. همچنین، ضرایب سازگاری درونی برای خرده مقیاس عاطفه مثبت، ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس عاطفه منفی، ۰/۸۷ است. مقیاس این گویه ها نیز پنج درجه ای ( بسیار کم تا بسیار زیاد) است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای گویه های عاطفه مثبت در پژوهش فعلی، ۰/۷۷۹ و برای عاطفه منفی، ۰/۸۸۸ بود.

برای سنجش ارزش های فرهنگی دو ارزش مادی گرایی و فاصله قدرت ارزیابی شد.

۶) برای سنجش فاصله قدرت (بعدي از ارزش های فرهنگی) از چهار سؤالی که به وسیله کیم و لیونگ (۲۰۰۷) معرفی شده است، استفاده شد. در فاصله قدرت، پذیرش و اطاعت، افراد صاحب موقعیت، نظیر مدیران در سازمان ها، سنجش شده اند. کیم و لیونگ (۲۰۰۷) با استفاده از چهار نمونه ژاپنی، آمریکایی، کره ای و چینی، به ترتیب برای فاصله قدرت ۰/۳۹، ۰/۵۳، ۰/۶۵ و ۰/۵۳ را گزارش نموده اند. نمره دهی این مقیاس نیز پنج درجه ای بوده است. در این

عبارتند از: از زندگی خود راضی هستم. اگر بتوانم زندگی ام را از نو بسازم، تقریباً هیچ تغییری در آن نخواهم داد. شرایط زندگی من خوب است. به اغلب آرزوهایم رسیده ام. همیشه در مسیر خواسته هایم حرکت کرده ام.

۴) برای سنجش متغیر رضایت از شغل (یکی دیگر از ابعاد شناختی بهزیستی ذهنی) از مقیاسی که در مطالعه هولفورد و کاستنرد<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده شده بود، کمک گرفته شد. آنها در پژوهش خود، مقیاس رضایت از زندگی دینر، لارسن و گریفین (۱۹۸۵) را به عنوان چارچوب کار برای به دست آوردن یک مقیاس، کوتاه و جهانی از رضایت از شغل استفاده کرده اند. رضایت کلی افراد از شغلشان بررسی شده است و در یک مقیاس پنج درجه ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) از افراد خواسته می شود میزان موافقت و مخالفت خود را با گویه های زیر بیان کنند: به طور کلی، شغلم با خواسته هایم در زندگی مطابقت دارد؛ شرایط کاری من عالی است؛ از نوع شغلی که انجام می دهم، راضی ام؛ تا به حال، چیزهای مهمی را که از شغلم می خواسته ام، به دست آورده ام؛ و حتی اگر بتوانم، نمی خواهم امور مرتبط با شغلم را تغییر دهم. میزان پایایی درونی این مقیاس در چهار نمونه مورد بررسی به ترتیب عبارت بوده است از: ۰/۸۵، ۰/۸۷، ۰/۷۳، ۰/۷۴. نتایج پژوهش آنها در چهار نمونه از دو زبان انگلیسی و فرانسوی نشان داد که مقیاس رضایت از شغلی دارای اعتبار و پایایی است (Houfort & Koestner, 2007:274). در این پژوهش ضریب آلفا برابر با ۰/۸۲۷ برای پنج سؤال بود

۵) از مقیاس عاطفه مثبت و منفی پاناس (PANAS) برای سنجش بعد عاطفی بهزیستی استفاده شد. واتسن، کلارک و تلگن (۱۹۸۸) این

<sup>1</sup> Houfort & Koestner

داشته باشد). در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای ۸ گویه برابر با ۰/۵۲۷ بود.

### اعتبار<sup>۱</sup> و پایایی ابزار پژوهش

اگر چه بخش عمده‌ای از سؤال‌های به کار رفته در این پژوهش قبلاً اعتبار یابی شده بود، اما در این تحقیق برای بررسی اعتبار پرسشنامه، از اعتبار صوری استفاده شده است و برای به دست آوردن پایایی، گویه‌ها (سؤال‌ها) به صورت آزمایشی، به وسیله ۳۰ پرسشنامه آزمون مقدماتی شده‌اند و برای حصول اطمینان و سنجش پایایی پرسش‌ها از روش توافق داخلی استفاده شده است. مهمترین شاخص توافق داخلی آزمون آلفای کرونباخ است. این آزمون همسانی درونی یا ثبات درونی را اندازه‌گیری می‌کند. شایان ذکر است که میزان آلفای هر یک از متغیرها در بالا آورده شده است.

### جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر کارمندان سازمان‌ها در شهر کرمان است که براساس آمار موجود در سالنامه آماری استان کرمان جمع کل کارمندان در شهر کرمان در حدود ۴۰۷۸۶ نفر است (سالنامه آماری استان کرمان، ۱۳۸۷).

در تحقیق حاضر، با استفاده از فرمول کوکران به طوری که در پایین مشاهده می‌شود، تعداد ۳۷۶ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شده‌اند.

سؤال‌ها درباره باور افراد در خصوص رابطه کارمند و رئیس سؤال می‌شود: آیا کارمند را به طور کامل وابسته به رئیس می‌دانند که تنها باید فرمانبرداری کند یا خیر؟ (Kim & Leung, 2007:88) برای مثال، برخی از گویه‌های آن عبارتند از: زیردستان (کارمندان) باید درخواست‌های سرپرست (رئیس) خود را بدون سؤال اجرا کنند؛ زیردستان نباید مخالفت خود را با سرپرست بیان کنند. ضریب آلفای کرونباخ برای چهار گویه عبارت است از: ۰/۸۸۱

۷) در مورد مادی‌گرایی (بعدهی از ارزش‌های فرهنگی) شایان ذکر است که پرسشنامه‌ای طراحی و برای اعتبار یابی آن، از اعتبار صوری استفاده شد. مقیاس پاسخگویی به این ارزش فرهنگی در پژوهش حاضر کاملاً همسو با مقیاس پاسخگویی دیگر ابزارهای پژوهش، پنج درجه‌ای بوده است.

مادی‌گرایی دارای سه بعد است: ۱) موفقیت: افراد دستیابی به دارایی مادی و ثروت و داشتن لوازم گران قیمت را نشانه موفقیت می‌دانند (داشتن اجناس لوکس و گران قیمت نشانه موفقیت افراد در زندگی است. داشتن خانه، ماشین و لباس‌های گران قیمت برای افراد مقام و منزلت می‌آورد؛ ۲) شادی یا خوشبختی: افراد به دست آوردن یا دارا بودن مادیات را به عنوان بعد شادی یا خوشبختی یاد می‌کنند (به نظر من داشتن اجناس گران قیمت برای یک زندگی شاد مهم است. داشتن خانه، ماشین و لباس‌های گران قیمت منجر به شادی می‌شود؛ ۳) محوریت یا مرکزیت: از طریق دارایی مادی افراد هویت می‌یابند و معنی پیدا می‌کنند و در واقع، هدف آنها در زندگی است، همچنین، در زندگی آنها نقش محور و اصلی دارد (به دست آوردن دارایی‌های مادی، یکی از مهمترین اهداف در زندگی است. خرید اجناس گران قیمت باعث می‌شود فرد احساس منحصر به فردی

<sup>1</sup> Validity



$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{(1.95)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{40786} \left( \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right)} = 376$$

$N = 40786 \quad Z = 1.95 \quad p = 0.5 \quad q = 0.5 \quad d = 0.05$

سازمان های اقتصادی و بازرگانی، سازمان های اداری، سازمان های سیاسی، سازمان های حقوقی و قضایی، سازمان های پژوهشی و آموزشی، سازمان های پزشکی و بهداشتی، سازمان های خدماتی. سازمان های منتخب عبارتند از: آب منطقه ای، سرپرستی شعب بانک رسالت، تامین اجتماعی، آموزش فنی و حرفه ای، مرکز بهداشت شهرستان، بهزیستی و آتش نشانی. سپس از هر طبقه چندین سازمان به صورت تصادفی انتخاب شدند. در سازمان های انتخاب شده نیز با توجه به نسبت کارکنان آن سازمان، به تعداد کل افراد در سازمان های انتخاب شده پرسشنامه تکمیل شده است. انتخاب کارکنان در هر سازمان نیز به صورت تصادفی صورت گرفت. در جدول زیر نسبت نمونه گیری نشان داده شده است.

شیوه های نمونه گیری نسبت به مسائل مورد بررسی متفاوت است و برای هر مسأله در هر شرایط مکانی و زمانی خاص باید عموماً از یک شیوه نمونه گیری خاص استفاده نمود. شیوه نمونه گیری به دو نوع کلی تقسیم می شود: نمونه گیری احتمالی و غیر احتمالی. با توجه به برتری نمونه گیری احتمالی، این روش انتخاب شد که خود به انواع گوناگون تقسیم می شود. در این پژوهش به منظور انتخاب نمونه ای احتمالی و دقیق از جامعه آماری که گویای نمونه ای نمایا با توجه به اهداف تحقیق باشد، از نمونه گیری تصادفی طبقه بندی استفاده شده است. ابتدا سازمان ها براساس هدف و کارکردشان (گلشن فومنی، ۱۳۸۲: ۱۳۷-۱۴۴) به هفت طبقه تقسیم بندی شدند:

نوع سازمان	سازمان های انتخاب شده	تعداد کارمندان	پرسشنامه های پخش شده	پرسشنامه های قابل استفاده
اقتصادی	آب و منطقه ای	۳۰۰	۱۳۱	۱۰۳
	سرپرستی شعب بانک رسالت	۶۵	۳۰	۲۹
اداری	تامین اجتماعی	۳۰۵	۱۳۳	۱۱۱
آموزشی	آموزش فنی و حرفه ای	۱۱۰	۴۸	۴۵
پزشکی و بهداشتی	مرکز بهداشت واحد شهرستان	۱۰۰	۴۳	۳۷
	کارمندان بخش اداری یکی از مراکز وابسته به بهزیستی	۴۰	۱۷	۱۵
خدماتی	آتش نشانی	۱۱۰	۴۸	۴۶
جمع		۱۰۳۰	۴۵۰	۳۸۶

## یافته‌ها

ماه‌بانه کمتر از ۷۰۰ هزار تومان داشته‌اند. ۳۵/۵ درصد افراد مورد بررسی کارشناس، کمک کارشناس و کارشناس ارشد بوده، در حالی که ۴۵/۹ درصد آنها کارمند تلقی می‌شده‌اند. میانگین سابقه خدمت ایشان ۱۲ سال بوده است. جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که نسبت کارکنان مورد مطالعه در سازمان‌های اقتصادی و اداری بیش از سایر سازمان‌ها بوده است.

نتایج نشان داد که میانگین سنی پاسخگویان ۳۶ سال بود، ۷۹/۵ درصد ایشان متأهل و ۴۵/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بوده‌اند. ۳۹/۴ درصد کارکنان مورد مطالعه وضعیت استخدامی رسمی داشته‌اند و بقیه در سایر وضعیت‌های استخدامی به سر می‌برده‌اند. ۶۸/۴ درصد افراد درآمد

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس نوع سازمان

فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی	
۱۳۲	۳۴/۲	۳۴/۲	اقتصادی
۱۱۱	۲۸/۸	۶۳	اداری
۴۵	۱۱/۷	۷۴/۶	آموزشی
۵۲	۱۳/۵	۸۸/۱	پزشکی و بهداشتی
۴۶	۱۱/۹	۱۰۰	خدماتی
۳۸۶	۱۰۰		کل

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی نسبی پاسخگویان بر حسب سطح بندی نمره اکتسابی از متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر	نمره				
	کم	متوسط	زیاد	کل	میانگین نمره
بهبودی ذهنی	۱۱/۹	۶۳	۲۵/۱	۱۰۰	۹۵/۶
باور به دنیای عادلانه برای دیگران	۲۲/۵	۶۷/۶	۹/۸	۱۰۰	۲۲/۱
باور به دنیای عادلانه برای خود	۲۱/۲	۶۴	۱۴/۸	۱۰۰	۲۳
عدالت توزیعی	۳۱/۳	۵۷/۵	۱۱/۱	۱۰۰	۱۳
عدالت رویه ای	۳۶/۳	۵۶	۷/۸	۱۰۰	۱۶/۴
عدالت تعاملی	۳۱/۳	۵۲/۳	۱۶/۳	۱۰۰	۲۵/۷
عدالت سازمانی	۲۶/۴	۵۶/۷	۱۶/۸	۱۰۰	۵۵/۵
مادی گرایی	۴۰/۲	۵۰/۳	۹/۶	۱۰۰	۲۰/۲
فاصله قدرت	۱۹/۲	۷۴/۴	۶/۵	۱۰۰	۱۱/۴

درصد معتقد بوده اند عدالت سازمانی در حد بالایی وجود دارد و ۴۰/۲ درصد گفته اند که در سطح پایینی ارزش مادی گرایی را دارند. ۶/۵ درصد نیز اعتقاد زیادی به فاصله قدرت داشته اند.

جدول شماره دو نشان می دهد که نزدیک به ۱۲ درصد افراد بهزیستی کمی داشته اند، ۶۷/۶ درصد باور به دنیای عادلانه برای دیگران در حد متوسط و ۶۴ درصد این باور را در مورد خود داشته اند. ۱۶/۸

جدول شماره ۳- آزمون معناداری تفاوت میانگین بهزیستی بر حسب جنس

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	کمترین نمره	بیشترین نمره
۱۳۴	۹۰/۴۶	۱۴/۷۲	۱/۲۷	۶۱	۱۲۹
۲۳۸	۹۷/۳۹	۱۳/۸۰	۰/۸۹	۵۲	۱۲۹
مقدار t	درجه آزادی	Sig	تفاوت میانگین ها		
۴/۴۵-	۲۶۱/۲۲	۰/۰۰۰	۶/۹۳-		

است. همان طور که در جدول ذکر شده است، بیشترین امتیاز پاسخگویان ۱۲۹ است.

مقایسه میانگین ها در جدول شماره ۳ گویای آن است که میزان بهزیستی مردان (با میانگین، ۹۷/۳۹) بیشتر از میزان بهزیستی زنان (با میانگین، ۹۰/۴۶)

جدول شماره ۴- آزمون معناداری تفاوت میانگین بهزیستی بر حسب نوع سازمان

مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	مقدار f	Sig
۲۳۳۳۲/۶۸	۴	۵۸۳/۱۷	۲/۸۲	۰/۰۲۵
۷۸۶۳۵/۰۵	۳۸۱	۲۰۶/۳۹		
۸۰۹۶۷/۷۴	۳۸۵			

۹۸/۰۱) بهزیستی بیشتری دارند و در مقابل، کارمندان سازمان اداری (با میانگین، ۹۲/۰۶) بهزیستی کمتری دارند. شایان ذکر است همان طور که ذکر شده است، بیشترین امتیاز پاسخگویان ۱۲۹ است.

جدول شماره ۴ گویای آن است که میزان بهزیستی در میان کارمندان سازمان های مختلف، متفاوت بوده، این تفاوت به لحاظ آماری نیز معنی دار است. بررسی میانگین میزان بهزیستی به تفکیک سازمان نشان می دهد که کارمندان سازمان اقتصادی (با میانگین،

جدول شماره ۵- همبستگی متغیرهای مستقل با ابعاد بهزیستی و بهزیستی به طور کلی

متغیرهای مستقل	باور به دنیای عادلانه برای دیگران		باور به دنیای عادلانه برای خود		توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت سازمانی	فاصله قدرت	ابعاد بهزیستی
	همبستگی پیرسون	Sig	همبستگی پیرسون	Sig						
رضایت از زندگی	**۰/۳۰۲	۰/۰۰۰	**۰/۴۵۱	۰/۰۰۰	**۰/۳۲۳	**۰/۲۲۴	**۰/۲۷۳	**۰/۳۰۳	**۰/۲۵۵	رضایت از زندگی
همبستگی پیرسون	**۰/۳۴۹	۰/۰۰۰	**۰/۴۰۹	۰/۰۰۰	**۰/۵۵۶	**۰/۵۴۵	**۰/۵۶۵	**۰/۶۲۵	**۰/۴۶۲	رضایت از شغل
همبستگی پیرسون	**۰/۱۶۳	۰/۰۰۱	**۰/۲۱۹	۰/۰۰۰	**۰/۱۴۶	**۰/۱۴۸	**۰/۱۶۲	**۰/۱۷۳	*۰/۱۰۹	عاطفه مثبت
همبستگی پیرسون	*۰/۱۰۲	۰/۰۴۵	*۰/۱۰۴	۰/۰۴۱	**۰/۱۹۰	**۰/۱۳۴	**۰/۱۵۳	**۰/۱۷۴	*۰/۱۱۷	عاطفه منفی
همبستگی پیرسون	**۰/۳۱۲	۰/۰۰۰	**۰/۳۹۷	۰/۰۰۰	**۰/۴۱۷	**۰/۳۶۱	**۰/۳۹۶	**۰/۴۳۷	**۰/۳۱۷	بهزیستی
N	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	۳۸۶	

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تمامی روابط به لحاظ آماری معنی‌دار بوده، جهت تمامی آنها مثبت است. البته، همبستگی متغیرهای مستقل و عاطفه مثبت و نبود عاطفه منفی در حد ضعیفی هستند. برای مثال، باور به دنیای عادلانه برای خود با عاطفه مثبت دارای ضریب همبستگی  $0/104$  است که در سطح  $0/05$  معنی‌دار است، در حالی که باور به دنیای عادلانه برای خود با رضایت از زندگی و رضایت از شغل، هر کدام بترتیب دارای ضریب همبستگی  $0/451$  و  $0/409$  است که در سطح  $0/01$  معنی‌دار است و یک همبستگی در حد متوسط است. قابل توجه است که در مورد سایر متغیرهای مستقل نیز این وضعیت مشاهده می‌شود.

علاوه بر این، همان‌طور که مشاهده می‌شود، در میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی بیشترین ضرایب همبستگی را با ابعاد مختلف بهزیستی ذهنی دارد که می‌توان به ضریب همبستگی  $0/556$  عدالت توزیعی با رضایت از شغل اشاره کرد. همچنین، ضریب همبستگی  $0/462$  اعتقاد به فاصله قدرت با رضایت از شغل، نشان‌دهنده اهمیت این ارزش فرهنگی در رضایت از شغل کارمندان است، زیرا میزان همبستگی آنها در حد متوسطی است. در اینجا شایان ذکر است که در مورد ارزش فرهنگی مادی‌گرایی، هیچ رابطه معنی‌داری با بهزیستی افراد و ابعاد آن مشاهده نشد و بنابراین، نتایج در جدول ذکر شده‌اند.

جدول شماره ۶- مشخص کننده های آماری و جهت تاثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر بهزیستی با استفاده از تحلیل رگرسیونی

مدل	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد	t	سطح معناداری
عدد ثابت	۵۱/۱۶	۳/۷۱	۱۳/۷۷۵	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی ادراک شده	۰/۶۱۱	۰/۱۹۴	۳/۱۴۹	۰/۰۰۲
باور به دنیای عادلانه برای خود	۰/۵۳۶	۰/۱۱۴	۴/۶۸۹	۰/۰۰۰
عدالت تعاملی ادراک شده	۰/۲۶۰	۰/۰۹۳	۲/۸۰۴	۰/۰۰۵
فاصله قدرت	۰/۵۴۰	۰/۲۴۸	۲/۱۸۰	۰/۰۳۰
سابقه خدمت	۰/۱۹۹	۰/۰۸۳	۲/۴۰۴	۰/۰۱۷
جنسیت	۴/۳۹	۱/۲۷	۳/۴۶۰	۰/۰۰۱
نوع سازمان	۳/۲۴	۱/۲۷	۲/۵۳۳	۰/۰۱۲

به طور خلاصه، نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون نشان می دهد که واریانس متغیر وابسته با توجه به متغیرهای مستقل وارد شده و با توجه به ضریب تعیین،  $R^2$ ، حدود ۳۱ درصد از واریانس بهزیستی را تبیین کرده اند.

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود، متغیر باور به دنیای عادلانه برای خود دارای بالاترین ضریب بتا (۰/۲۲۹) است. دومین متغیر به لحاظ وزن بتا متغیر عدالت توزیعی ادراک شده با بتا (۰/۱۷۲) است. براساس نتایج جدول مشخص می شود که عدالت تعاملی ادراک شده با بتا (۰/۱۵۹) سومین متغیر تاثیر گذار بر بهزیستی کارمندان است. شایان ذکر است که علامت مثبت ضرایب بتا نشان دهنده تاثیر مستقیم متغیرهای یاد شده بر بهزیستی افراد است.

چهارمین متغیر براساس ضریب بتا در معادله حاضر جنسیت فرد پاسخگوست. شایان ذکر است که متغیرهای دو طبقه ای و نسبی می توانند وارد معادله رگرسیون شوند، جنسیت متغیر دو شقی بوده است، و برای وارد کردن نوع سازمان به معادله این متغیر اسمی را به چند متغیر دو شقی تبدیل کرده ایم. برای خلق چنین متغیرهایی که متغیر ظاهری خوانده می شوند، هر

طبقه متغیر مستقل را به یک متغیر دو شقی جدید تبدیل کرده ایم به صورت کد صفر و یک (برای مثال، نوع سازمان اقتصادی به یک متغیر ظاهری تبدیل شده است. کسانی که عضو این سازمان بوده اند، کد یک و دیگر پاسخگویان کد صفر دریافت کرده اند. در مورد چهار نوع دیگر سازمان نیز به همین ترتیب عمل شده است). در اینجا ضروری است اشاره شود که تنها یکی از این چند متغیر ظاهری در معادله باقی ماند و آن متغیر مربوط به سازمان اقتصادی است و چهار متغیر ظاهری دیگر از معادله حذف شده اند. براساس نتایج جدول بتا نوع سازمان ۰/۱۱۳ است. که براساس ضریب بتا پنجمین متغیر است (جدول شماره ۶).

متغیرهای فاصله قدرت و سابقه خدمت، دیگر متغیرهای هستند که وارد معادله شده اند و ضرایب بتای آنها به ترتیب ۰/۱۰۸، ۰/۱۰۷ است. در اینجا ضروری است اشاره شود که دو متغیر مستقل عدالت رویه ای ادراک شده و باور به دنیای عادلانه برای دیگران از معادله حذف شده اند.

#### نتایج تحلیل مسیر

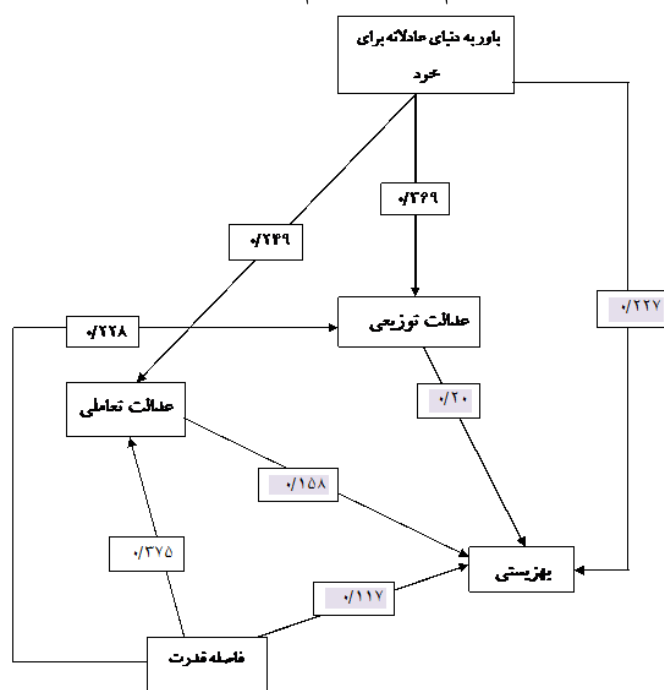
مطابق با نتایج کاربرد تکنیک تحلیل مسیر، بیشترین اثر

اثر غیر مستقیم آن (۰/۱۰۴) است. در مورد اثر کلی، متغیر باور به دنیای عادلانه برای خود دارای ضریب مسیر (۰/۳۴) و فاصله قدرت دارای ضریب مسیر (۰/۲۲) است. بنابراین، می‌توان عنوان کرد که باور به دنیای عادلانه برای خود در مقایسه با دیگر متغیرهای مستقل مؤثرترین عامل بر میزان بهزیستی کارمندان سازمان‌ها در شهر کرمان است. (نمودار شماره ۱).

مستقیم (۰/۲۲۷) را باور به دنیای عادلانه برای خود بر بهزیستی کارکنان دارد و عدالت توزیعی ادراک شده دومین متغیر است که بیشترین اثر مستقیم بر بهزیستی افراد داشته است.

اما در مورد تأثیر غیر مستقیم متغیرها بر بهزیستی افراد باید اشاره کرد که باور به دنیای عادلانه برای خود بیشترین، اثر غیر مستقیم (۰/۱۱۳) را بر بهزیستی داشته است، و سپس متغیر فاصله قدرت قرار دارد که

نمودار شماره ۱- آثار مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر بهزیستی ذهنی



مادی، قدرت، منزلت و احترام و... به کرات در سازمان‌ها مشاهده می‌شود. اگر کنشگران درون سازمان از مبادله این منابع یا شیوه مبادله آنها ادراک عادلانه بودن نداشته باشند، به احتمال زیاد پیامدهای منفی، همچون کاهش رضایت، کاهش سلامت نشان علائم افسردگی، اضطراب و ناامنی را تجربه خواهند کرد. (Otto et al, 2006) با تکیه بر این نظریه، چگونگی ادراک افراد از عدالت سازمانی به پیامدهای

### نتیجه‌گیری

در نظریه مبادله اجتماعی، مبادله دائمی و مستمر کنشگران در بردارنده تبادل منابع و ارزش‌هایی است که اگر نفع هر دو طرف مبادله را تامین نماید، به استمرار نظم و ثبات اجتماعی منجر خواهد شد. سازمان‌ها یکی از نظام‌های اجتماعی هستند که بر مبنای مبادله اجتماعی میان کنشگران بنا شده‌اند. مبادله منابعی، مانند تخصص، مهارت، پول و پاداش‌های

به ویژه باور به دنیای عادلانه ارزیابی و بررسی می‌گردد.

نتایج تحقیق حاکی از این بود که میزان بهزیستی کارمندان مرد (۹۷/۳۹) بیش از بهزیستی کارمندان زن (۹۰/۴۶) است. شایان ذکر است نتیجه حاصله با نتایج پژوهش شکری و همکاران (۱۳۸۶) که نشان داد: نمره‌های دانشجویان پسر در مقایسه با دانشجویان دختر در هر سه مقیاس بهزیستی ذهنی (رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی) به طور معنی‌داری بیشتر بوده است، همسوست. اینگلهارت (۱۹۹۰) در پژوهشی که ۱۷۰۰۰۰ پاسخگو از ۱۶ کشور بررسی شدند، نشان داد که تفاوت بهزیستی زنان و مردان بسیار کوچک است، مایکلوز<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) نیز نشان داد که تفاوت بین زن و مرد در رضایت از زندگی و شادی بسیار کوچک است و در بسیاری از موارد معنی‌دار نیست (به نقل از: Eddington & Shuman, 2008:2). یافته‌های این دو پژوهش با نتایج پژوهش حاضر ناهمسوست. علاوه بر این، در این پژوهش میزان بهزیستی بر اساس نوع سازمان محل فعالیت متفاوت بود. با توجه به میانگین‌های هر گروه، کارمندان سازمان اقتصادی بیشترین میزان بهزیستی را و کارمندان سازمان اداری نسبت به سایر سازمان‌ها کمترین بهزیستی را داشته‌اند (سطح معنی‌داری = ۰/۰۲۵). با توجه به نتایج فوق، این ایده مطرح می‌شود که، برخی از عوامل سازمانی (جو سازمانی، ماهیت کار و...) بررسی و کنترل شوند و سپس میزان بهزیستی افراد مقایسه شود. نتایج نشان دهنده وجود رابطه معنی‌دار و مثبت، میان باور به دنیای عادلانه برای دیگران و عدالت سازمانی ادراک شده است و میان باور به دنیای عادلانه برای خود و عدالت سازمانی ادراک شده رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود

مثبت و منفی روانی منجر خواهد شد. البته، باید این واقعیت را در نظر گرفت که در متن هر نظام اجتماعی، همیشه مجموعه‌ای از ساختارهای فکری وجود دارد که به تنظیم روابط اجتماعی، مبادلات و در نهایت، تأمین نظم و ثبات اجتماعی کمک می‌کند. ایدئولوژی یکی از نظام‌های فکری است که کارکرد مورد نظر را دارد. به طور کلی، ایدئولوژی، نظامی از ایده‌ها، باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و دسته‌بندی‌هاست که اشخاص گروه‌ها یا جامعه به طور کلی با ارجاع به آن، جهان پیرامون خود را تعریف و تفسیر می‌کنند (Oktar, 2001: 313). از نظر مارکس، ایدئولوژی یک مسأله منطقی یا یک کذب تجربی نیست، بلکه شیوه‌ای سطحی برای اثبات حقیقت است (مک للان، ۱۳۸۰:۴۱). از این رو، به نظر می‌رسد باور به دنیای عادلانه که چارچوب مفهومی لازم برای تعبیر و تفسیر معنی‌دار وقایع زندگی شخصی را فراهم می‌سازد (Otto et al, 2006)، جزئی از ایدئولوژی رایج برخی جوامع محسوب می‌شود. می‌توان گفت این باور ریشه در نیاز به درک دنیا به عنوان مکانی قابل پیش‌بینی و دارای نظم دارد که در آن افراد نه براساس نیک خواهی، که براساس شایستگی، تلاش و انصاف، آنچه استحقاقش را دارند، از دنیا به دست می‌آورند (گلپروور و اکبری، ۱۳۸۹: ۱۲). این باور به عنوان بخشی از ایدئولوژی رایج، نه تنها می‌تواند به تفسیر افراد از عدالت، پیش‌بینی‌پذیری جهان اجتماعی و روابط سازمانی به عنوان جزئی از این جهان کمک کند، بلکه حتی با دستیابی به پیامدهایی، همچون تأمین رضایت و بهزیستی ذهنی به حفظ تعادل اجتماعی و حفظ نظم کمک خواهد کرد. در پژوهش حاضر سعی شد روابط مبادله‌ای درون سازمان و ادراک اعضا از عادلانه بودن این روابط با توجه به نقش ایدئولوژی،

<sup>1</sup> Michalos

واریانس درخور توجهی از بهزیستی کارکنان را توضیح می‌دهد. این نتایج پس از کنترل دو متغیر شرایط کار و ناامنی شغلی نیز تأیید شد (به نقل از: Fujishiro, 2005:149).

میان باور به دنیای عادلانه برای خود و بهزیستی کارمندان سازمان‌ها در شهر کرمان رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. با توجه به ضرایب همبستگی، همبستگی میان باور به دنیای عادلانه برای خود با بهزیستی، قویتر از رابطه باور به دنیای عادلانه برای دیگران با بهزیستی است.

رابطه میان باور به دنیای عادلانه و ابعاد بهزیستی در گروه‌های مختلف و در کشورهای مختلف تأیید شده است. برای مثال، نتایج پژوهش دالبرت و دوزکا (۲۰۰۶) نشان داد، باور به دنیای عادلانه برای خود ارتباط مثبت منحصر به فردی با بهزیستی ذهنی افراد مسن اسلواکی دارد. همسو با نتایج پژوهش ذکر شده دوزکا و دالبرت (۲۰۰۷) نشان دادند که باور به دنیای عادلانه معلمان با میزان بهزیستی ذهنی آنان مطابقت داشته است.

لایپکوس، دالبرت و زیگلر (۱۹۹۶) گزارش دادند که باور به دنیای عادلانه برای خود همبستگی قوی با شاخص‌های سازگاری روانی (تعدیل روانی) دارد، تا باور به دنیای عادلانه برای دیگران (به نقل از: Be'gue & Muller, 2006:118-119). آنها همچنین پی بردند که باورهای دنیای عادلانه برای خود با شاخص‌های بهزیستی روانی و ذهنی، نظیر: عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و سطوح استرس پایین مرتبط است. نتایج پژوهش حاضر همسو با پژوهش آنهاست.

در ایران نیز شواهد به دست آمده از تحقیق گلپرور و جوادی (۱۳۸۵) حاکی از ارتباط تنگاتنگ و اولیه رضایت از زندگی با باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران است. نتایج جدول شماره ۵. نیز نشان دهنده

دارد. البته، ضروری است اشاره شود که همبستگی میان باور به دنیای عادلانه برای خود و عدالت سازمانی ادراک شده، قویتر از همبستگی میان باور به دنیای عادلانه برای دیگران با عدالت سازمانی ادراک شده است. وقتی افرادی که به دنیای عادلانه قوی باور دارند، بی‌عدالتی را تجربه یا مشاهده می‌کنند؛ سعی می‌کنند آن را در درون باور به دنیای عادلانه خود جذب کرده، از بین ببرند؛ که این عمل به ادراک عدالت در حوزه‌های خاص منجر می‌شود (Dalbert, 2009:2). همچنین، هافر و بابوسل<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان تئوری انگیزه عدالت و مطالعه عدالت در محیط کار اشاره می‌کنند که، باور به دنیای عادلانه، با عدالت سازمانی ادراک شده مرتبط است. با توجه به ضرایب همبستگی ( $r = 0/437$ ) می‌توان گفت: شدت رابطه این دو متغیر در سطح ضعیفی است و جهت رابطه این دو متغیر مستقیم است؛ یعنی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد.

شایان ذکر است آن طور که در جدول شماره ۵. نشان داده شده است، عدالت توزیعی ادراک شده در مقایسه با دیگر ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده، بیشترین ضریب همبستگی (۰/۴۱۷) را با بهزیستی کارمندان داشته است. همان طور که بیان شد، ادراک بی‌عدالتی در سازمان نقش مهمی در سلامتی و بهزیستی کارکنان دارد (Elovainio et al, 2010:5). فوجیشیرو در رساله دکتری خود در سال ۲۰۰۵ به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهزیستی کارکنان می‌پردازد و نتایج او درباره یکی از پرسش‌های پژوهش نشان داد که متغیر عدالت سازمانی واریانس درخور توجهی از متغیر بهزیستی کارکنان را توضیح می‌دهد. همچنین، نتایج پژوهش فرانسیس و همکارانش نشان داد که هر سه نوع عدالت سازمانی

<sup>۱</sup> Hafer & Bobocel



شده در بالا، همخوانی ندارد. البته، جهت رابطه در پژوهش حاضر منفی است. رد شدن فرضیه مورد بررسی این مسأله را مطرح می کند که آیا مقیاس به کار گرفته شده برای سنجش مادی گرایی افراد در فرهنگ ما مناسب بوده است یا خیر؟ شاید برای سنجش مادی گرایی در فرهنگ ما نیاز باشد به جنبه های دیگر مادی گرایی توجه شود، و بتوان برای این منظور از خود افراد در مورد ویژگی ها و نشانه های مادی گرایی آنها سؤال شود. احتمال دیگری وجود دارد که براساس شرایط فرهنگی حاکم در محل مورد مطالعه مادی گرایی بر بهزیستی افراد تأثیر ندارد. پاسخ دهی به این پرسش ها به انجام تحقیقات مستقلی در این زمینه نیاز دارد. بین فاصله قدرت و بهزیستی در میان کارکنان سازمان های شهر کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معنی داری (۰/۰۰۰) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید شده است. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نظریه مطرح شده (فرهنگ و ارزش های فرهنگی بر میزان بهزیستی افراد تأثیر گذار هستند) همسوست.

باید اضافه شود که با توجه به یافته های رگرسیون عدالت توزیعی ادراک شده توانسته است تقریباً ۱۶ درصد از واریانس بهزیستی افراد را تبیین کند. دومین متغیر در مدل باور به دنیای عادلانه برای خود است. به طور خلاصه، نتایج رگرسیون نشان داد که با توجه به متغیرهای مستقل مورد بررسی، حدود ۳۱ درصد از واریانس بهزیستی تبیین می شود. شایان ذکر است که متغیرهای عدالت رویه ای ادراک شده و باور به دنیای عادلانه برای دیگران از مدل حذف شدند. همچنین، براساس نتایج تحلیل مسیر نیز عدالت توزیعی ادراک شده بیشترین اثر مستقیم را بر بهزیستی افراد دارد و پس از آن متغیر باور به دنیای عادلانه بیشترین اثر

همبستگی، در سطح متوسط (ضریب همبستگی پیرسون = ۰/۴۵۱) باور به دنیای عادلانه برای خود با رضایت از زندگی است. همچنین، رابطه میان باور به دنیای عادلانه برای دیگران در تمامی ابعاد بهزیستی معنی دار و مثبت بوده است.

در مورد بررسی رابطه باور به دنیای عادلانه و بهزیستی با نقش واسط ادراک عدالت در حوزه های مختلف می توان اشاره کرد که، کورریا و دالبرت (۲۰۰۷) به بررسی رابطه میان باور به دنیای عادلانه و بهزیستی در میان دانش آموزان پرتغالی، می پردازند. نتایج این پژوهش نشان داد دانش آموزانی که به دنیای عادلانه قویتری باور داشتند، نمره های خود، رفتار معلمان و همکلاسی هایشان را با خودشان عادلانه تر ارزیابی می کردند و همچنین، رضایت بیشتری از زندگیشان داشتند. همچنین، در پژوهش طولی دالبرت و ستوبر (۲۰۰۶) گزارش شد که هر چه باور به دنیای عادلانه برای خود، نوجوانان قویتر باشد، احتمال بیشتری داشت که خانواده و مدرسه خود را در یک بافت عادلانه ارزیابی کنند؛ به عبارت دیگر، باور به دنیای عادلانه برای خود قوی، ارزیابی نوجوانان را از عادلانه بودن رفتار والدین و معلمان تقویت می کند. در ضمن، نتایج نشان داد تنها ادراک عدالت در خانواده بر بهزیستی ذهنی نوجوانان اثر داشته است.

با توجه به جدول شماره ۵ و سطح معنی داری (۰/۶۸۳) نشان داده شد که رابطه معنی داری میان مادی گرایی و بهزیستی وجود ندارد.

نتایج حاصل از مطالعه رایان و دزیورایس (۲۰۰۱) و ریچینز و داوسون (۱۹۹۲)، نشان داد افرادی که گرایش مادی گرایی بیشتری داشتند، کمتر از زندگی خود راضی بودند. در واقع، رابطه منفی میان مادی گرایی و رضایت از زندگی تأیید شده است. یافته های پژوهش حاضر با تئوری و کارهای انجام شده ذکر

## منابع

- مستقیم را بر بهزیستی دارد، اما در مورد اثر کلی شایان ذکر است که باور به دنیای عادلانه برای خود، بیشترین اثر کلی را بر بهزیستی کارمندان داشته است.
- در مجموع، می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش تا اندازه‌ای تصویری اولیه از رابطه میان باور به دنیای عادلانه و عدالت سازمانی با بهزیستی افراد به دست می‌دهد. پیشنهاد می‌شود تا تحقیقاتی چند در این زمینه صورت گیرد تا تصویر قاطعتری از روابط بین متغیرهای مذکور به دست آید. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر عدالت سازمانی ادراک شده، به ویژه عدالت توزیعی ادراک شده تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر میزان بهزیستی افراد دارد. بنابراین، یکی از راه‌های افزایش بهزیستی کارمندان، افزایش عدالت توزیعی در سازمان است.
- در این پژوهش سعی شد به طور همزمان تأثیرات باور به دنیای عادلانه به عنوان بخشی از ایدئولوژی اجتماعی، ارزش‌های فرهنگی و ادراک افراد از عدالت سازمانی به عنوان بخشی از ارزیابی مبادلات اجتماعی بر روی کیفیت زندگی سازمانی و بهزیستی ذهنی بررسی شود، در حالی که - همچنانکه در بالا ذکر شد - تحقیقات مشابه تنها به برخی از این متغیرها و تأثیرات آنها توجه کرده‌اند. لذا به نظر می‌رسد این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های قبلی مسأله مورد نظر را عمیق‌تر بررسی نموده است.
- در پژوهش حاضر دو ارزش فرهنگی (مادی گرایی، فاصله قدرت) بررسی شده‌اند. برای پژوهش‌های بعدی در این زمینه پیشنهاد می‌شود که به سایر ارزش‌های فرهنگی توجه شود و تأثیر آنها بر بهزیستی افراد و همچنین، ادراک افراد از عدالت سازمانی بررسی گردد. همچنین، پژوهش‌های آینده می‌توانند نتایج را با در نظر گرفتن رضایت از سایر حوزه‌های زندگی مورد آزمون قرار دهند.
۱. اشجع، آرزو؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ و سماواتیان، حسین. (۱۳۸۸). "رابطه ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان و سرپرست در کاکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان"، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال یازدهم، ش ۳۹، صص ۱-۱۲.
  ۲. بخشی پور، عباس؛ و دژکام، محمود. (۱۳۸۴). "تحلیل عاملی تأییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی"، مجله روان‌شناسی، سال نهم، ش ۴.
  ۳. براتی، هاجر؛ عریضی، حمید و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). "رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان"، مجله چشم انداز مدیریت، ش ۳۳، صص ۹-۲۸.
  ۴. رامین مهر، حمید؛ هادیزاده مقدم، اکرم، و احمدی، ایمان. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران"، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال اول، ش ۲، صص ۶۵-۸۹.
  ۵. رحیم نیا، فریبرز، و حسن زاده، ژاله فرزانه. (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گزیزی افراد، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ۱، ش ۲، صص ۲۱-۴۶.
  ۶. سالنامه آماری استان کرمان. (۱۳۸۷). استانداری کرمان، معاونت برنامه ریزی، دفتر آمار و اطلاعات.
  ۷. سرایی، حسین و سهامی، سوسن. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر شغل بر ارزش‌های معطوف به توسعه زنان: مطالعه موردی زنان شهر شیراز، فصلنامه زن و جامعه، سال اول، شماره سوم، صص ۴۱-۶۲.
  ۸. سجادیان، ایلناز؛ گلپور، محسن. (۱۳۸۷). روابط

- ساده و چندگانه باورهای دنیای عادلانه و ناعادلانه با وضعیت روانی افراد، روان شناسی معاصر، دوره سوم، شماره یک، صص ۳۳-۴۲.
۹. سهامی، سوسن. (۱۳۸۷). اولویت های ارزشی دانشجویان، پژوهش نامه علوم اجتماعی، سال دوم، شماره دوم، صص ۱۵۷-۱۷۲.
۱۰. سیدجوادین، سیدرضا، فراچی، محمدمهدی، و طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، ش ۱، صص ۵۵-۷۰.
۱۱. شکری، امید؛ کدیور، پروین؛ و دانشورپور، زهره. (۱۳۸۶). تفاوت های جنسیتی در بهزیستی ذهنی: نقش ویژگی های شخصیت، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره سه.
۱۲. گلپور، محسن، و جوادی، سارا. (۱۳۸۵). الگوی ارتباطی بین باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران با شاخص های بهداشت روانی: الگوی معادلات ساختاری، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال ۸، ش ۳۲-۳۱.
۱۳. گلپور، محسن و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). "مقایسه نگرش زنان و مردان اصفهانی نسبت به دنیای عادلانه برای زنان و مردان، پژوهش زنان، دوره ۴، ش ۴، صص ۹۵-۱۱۴.
۱۴. گلپور، محسن، و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۶). "اعتبار یابی پرسشنامه های باور به دنیای عادلانه برای خود و دیگران"، مجله پژوهش علوم انسانی دانشگاه اصفهان، دوره ۴، ش ۲۵، صص ۱۹۳-۲۱۲.
۱۵. گلپور، محسن، کامکار، منوچهر، و جوادی، سارا. (۱۳۸۶). "رابطه باورهای دنیای عادلانه برای دیگران و خود با سلامت عمومی، رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و منفی و افکار خودکار"، دانش و پژوهش در روانشناسی، ش ۳۱، صص ۳۹-۶۸.
۱۶. گلپور، محسن، و نادى، محمد علی. (۱۳۸۷). "باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، عدالت رفتاری، عدالت در ارزیابی و استرس منفی در مدرسه"، پژوهش در سلامت روانشناختی، دوره دوم، شماره دوم، صص ۵۱-۶۱.
۱۷. گلپور، محسن، و اکبری، محمد. (۱۳۸۹). "نقش ایدئولوژی های عدالت و باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه بر عدالت رفتاری، عدالت در ارزیابی و استرس منفی دانشجویان"، تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۸، ش ۱، صص ۱۱-۲۴.
۱۸. گلپور، محسن، و نادى، محمد علی. (۱۳۸۹). "ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت"، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره ۳، ش ۹، صص ۲۲۸-۲۰۷.
۱۹. گلشن فومنی، محمد رسول. (۱۳۸۲). جامعه شناسی سازمانها و توان سازمانی، تهران: نشر دوران.
۲۰. مرادی چالستری، محمدرضا و همکاران. (۱۳۸۸). "رابطه سبک های رهبری تحول آفرین - تبادل با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران"، مدیریت ورزشی، ش ۲، صص ۲۳-۹۶.
۲۱. مرادی، مهدی، و فخرآبادی، عباس. (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر ارزیابی حسابرسان از کنترل داخلی و تعیین ریسک کنترل"، مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال اول شماره یک و دو، صص ۸۹-۱۰۲.
۲۲. مظفری، شهباز، و هادیان فرد، حبیب. (۱۳۸۳). "مروری بر شادمانی و همبسته های آن، حوزه و دانشگاه"، سال ۱۰، ش ۴۱.
۲۳. مک للان، دیوید. (۱۳۸۰). ایدئولوژی، ترجمه محمد رفیعی مهرآبادی، تهران: انتشارات آشیان.

- Behavior, 34, 1516-1527.
33. Dalbert, Claudia, Lipkus, Isaac M, Sallay, Hedvig, and Goch, Irene (2001) A just and an unjust world: structure and validity of different world beliefs Personality and Individual Differences 30, 561-577.
34. Dalbert, C. and Stoeber, Joachim. (2005) The belief in a just world and distress at school Social Psychology of Education 8: 123-135.
35. Dalbert, Claudia and Stoeber, Joachim (2006) The personal belief in a just world and domain-specific beliefs about justice at school and in the family: A longitudinal study with adolescents, International Journal of Behavioral Development, 30(3), 200-207. <http://www.Sagepublications.com>
36. Diener, Ed (2000) Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index, American Psychological Association, Vol 55. No. 1. 34-43.
37. Diener, ED and Suh, Eun-Kook (1997) Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. Social Indicators Research 40: 189-216.
38. Diener, Ed, Oishi, Shigehiro, and Lucas, Richard E. (2003) Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life Annu. Rev. Psychol. 54: 403-25.
39. Dzuka, J. & Dalbert, C. (2002). Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: About the beliefs in a just world's impact. Journal of Applied Social Psychology, 4, 732-757.
40. Dzuka, J. & Dalbert, C. (2006). The belief in a just world's impact on subjective well-being in old age. Aging and Mental Health, 10, 439-444.
۲۴. واحدی، شهرام و اسکندری، فاطمه. (۱۳۸۹). "اعتبار سنجی و تحلیل عاملی تأییدی چند گروهی مقیاس رضایت از زندگی در بین دانشجویان پرستاری و مامایی"، پژوهش پرستاری، دوره ۵، ش ۱۷، صص ۶۸-۷۹.
25. Baumeister, Roy F. and Vohs, Kathleen Encyclopedia of social psychology, sage publications.
26. Be`gue, Laurent and Muller, Dominique (2006) Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias, British Journal of Social Psychology (2006), 45, 117-126.
27. Cropanzano, R. and Folger, R. (1991). "Procedural justice and work motivation in steers", R. M. And Porter, L. W. (Eds.) Motivation and Work Behavior, 5th Edition.
28. Correia, I. & Dalbert, C. (2007). Belief in a just world, justice concerns, and well-being at Portuguese schools. European Journal of Psychology of Education, 22, 421-437.
29. Dalbert, C. (1999) The World is More Just for Me than Generally: About the Personal Belief in a Just World Scale's Validity, Social Justice Research, Vol. 12, No. 2.
30. Dalbert, C. (2007). Editorial: Dealing with strain at the workplace: a just world perspective. European Psychologist, 12, 250-252
31. Dalbert, C. (2009). Belief in a just world. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), Handbook of Individual Differences in Social Behavior (pp. 288-297). New York: Guilford Publications.
32. Dalbert, C. & Filke, E. (2007). Belief in a just world, justice judgments, and their functions for prisoners. Criminal Justice and

- Helga(2004) The Componential Nature of Materialistic Values and Subjective Well-Being: A Comparison of Students in Croatia, Germany, and the UK. PsychINFO Classification code: 3040,3920.
- 50.Joshi, Upasna(2010) Subjective Well-Being by Gender, Journal of Economics and Behavioral Studies, Vol. 1, No. 1, pp. 20-26 .
- 51.Kim, Tae-Yeol, and Leung, Kwok(2007) Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison, Organizational Behavior and Human Decision Processes 104 ,83-95 .
- 52.Lind, E. A., Kanfer, R. and Earley, R. (1990). "Voice, control and procedural justice: instrumental and non-instrumental concerns In fairness judgments".Journal Of Personality and Social Psychology, 59, 952-959.
- 53.Lu,Luo (2006) "Cultural Fit": Individual and Societal Discrepancies in Values, Beliefs, and Subjective Well-Being The Journal of Social Psychology,146(2), 203-221.
- 54.Niehoff, Brian P,and Moorman, Robert H(1993) Justice as amediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, Academy of Management Journal, Vol.36, No.3, 527-556.
- 55.Oktar,L. (2001). "The ideological organization of representational processes in the presentation of us and them." Discourse and society.Vol. 12. No.3, PP. 313-46.
- 56.Olkkonen, Maria-Elena and Lipponen Jukka(2006) Relationships between organizational justice, identiWcation with organization and work unit, and group-related outcomes, Organizational Behavior and Human
- 41.Dzuka, J. & Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers: teachers' well-being and the belief in a just world. European Psychologist, 12, 253-260.
- 42.Eddington, Neil and Shuman, Richard(2008) SUBJECTIVE WELL-BEING, Continuing Psychology Education Inc.
- 43.Elovainio, Marko, Heponiem,Tarja i, Sinervo, Timo, Magnavita, Nicola(2010) Organizational justice and health; review of evidence, Supplemento B, Psicologia, PI-ME, Pavia 2010; Vol. 32, N. 3: 5-9 .
- 44.Fujishiro, Kaori(2005) Fairness at work: Its impacts on employee well- being, dissertation, Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University.
- 45.Goudarzvand, Mehrdad(2009) The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior , American Journal of Economics and Business Administration 1 (2): 171-174.
- 46.Hafer, Carolyn L and Bobocel, D. Ramona. (2007) Justice Motive Theory and the Study of Justice inWork Organizations: A Conceptual Integration, European Psychologist; Vol. 12(4):283-289
- 47.Houfort, Nathalie and Koestner, Richard(2007)Validation of the satisfaction with work scale. Ottawa, Ontario, ASAC,270-279
- 48.Hsin Lo, Hsin(2008) Belief in a Just World and Belief in Idealism as Predictors of the Perceptions of Distributive and Procedural Justice, Web Journal of Chinese Management Review . Vol. 11 . No 2.
- 49.JankoviC, Judita F. and Dittmar,

## Decision Processes 100

57. Otto, K., Boos, A., Dalbert, C., Schöps, D. & Hoyer, J. (2006). Posttraumatic symptoms, depression, and anxiety of flood victims: The impact of the belief in a just world. *Personality and Individual Differences*, 40, 1075-1084.

58. Polak, Magdalena (2001) 'Power distance' dimension and methodology For University of Birmingham MA TEFL/TESL Open Learning Programme Language Teaching Methodology & Classroom Research and Research Methods.

59. Poole, Wendy L. (2007) Organizational justice as a framework for understanding unionmanagement relations in education. *Canadian journal of education* 30, 3: 725-748.

60. Richins, M. L., & Dawson, S., (1992) "A Consumer Values Orientation for Materialism and its Measurement: Scale Development and Validation", *Journal of Consumer Research*, Vol. 19: 303-316.

61. Ryan, Lisa and Dziurawiec, Suzanne (2001) Materialism and its relationship to life satisfaction, *Social Indicators Research* 55: 185-197.

62. Van Hoorn, Ander (2007) a short introduction to subjective well being: its measurement, correlates and policy uses, Organised by the Bank of Italy, the Centre for Economic & International Studies (CEIS), the Joint Research Centre of the European Commission and the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) 2-3 April 2007, University of Rome 'Tor Vergata'