

Research Paper

The Effect of Perceived Organizational Justice and Organizational Norms on Teacher's Psychological Well-being



Ehsan Bakhtiari¹, *Parviz Sabahi¹, Abolfazl Karami¹, Majid Saffarinia²

1. Department of Psychology, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.
2. Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran Branch, Tehran, Iran.



Citation: Bakhtiari, E., Sabahi, P., Karami, A., & Saffarinia, M. (2021). [The Effect of Perceived Organizational Justice and Organizational Norms on Teacher's Psychological Well-being (Persian)]. *Journal of School Psychologist and Institutions*, 9(4):2-19. <https://doi.org/10.32598/JSPI.9.4.1>

doi <https://doi.org/10.32598/JSPI.9.4.1>



Article Info:

Received: 29 May 2018

Accepted: 22 Jan 2019

Available Online: 01 Jan 2021

Keywords:

Organizational justice, Norms, Well-being, Teacher

ABSTRACT

Objective The purpose of this study was to investigate the effect of perceived justice and organizational norms on teachers' psychological well-being.

Methods In 2017-2018, from high school graduates in Varamin County, 120 teachers were selected by simple random sampling and randomly assigned to eight groups. The instruments included the Holland vignette aimed to manipulate justice and organizational norms and psychological well-being questionnaire. The data were analyzed by multivariate covariance analysis.

Results The results indicated that perceived justice and organizational norms based on confirmation of positive behaviors and disapproval of negative behaviors affect admission, positive relationship, and teachers' psychological well-being growth.

Conclusion Regarding this finding, it seems necessary to pay attention to justice and reinforcement of positive organizational norms to improve teachers' psychological well-being.

Extended Abstract

1. Introduction

Education plays an important role in the development of individual and social life. Also, teachers are the main pillar of education and their psychological well-being is of great importance. Psychological well-being includes experiencing pleasant emotions, low levels of negative mood, and high life satisfaction (Clarke & Goosen, 2009). On the other hand, justice constitutes the first factor in the health of social organizations. Robbins, Ford, and Tetrick (2012) and Greenberg (2010) revealed a negative relationship between the perception of injustice

and employee health. Besides, determining what is good or moral is based on social norms (Rest, 1984). Berger and Luckman (1966) state that the power of norms is determined by their general acceptance. Teachers also play an important role in educating the next generation of the country. Thus, they must have the necessary positive personality and psychological characteristics to play their role properly and be able to motivate students and guide them to progress. The abovementioned issues; influential factors, such as the people's perception of justice; and the important environmental factor of organizational norm reveal a research gap in this field. Therefore, the present study raises the question that whether manipulating justice and organizational norms at both individual and organizational levels can affect the psychological well-being of teachers?

* Corresponding Author:

Parviz Sabahi, PhD.

Address: Department of Psychology, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.

Tel: +98 (23) 33623300

E-mail: p_sabahi@yahoo.com

2. Materials and Methods

The present research design was quasi-experimental. The statistical population included all the male high school teachers of Varamin City. Based on subgroup analysis, 120 teachers were selected and randomly assigned into the study groups. Besides, a collection of eight short texts made by Haaland (2002) was used to manipulate the people’s perceptions of organizational justice. The Ryff psychological welfare questionnaire (1995) was administered before and after the justice manipulation. To ensure that participants read the texts carefully and understood them correctly, before giving the text, they were told to read and memorize the text carefully because they will be asked about the text

in the future. The eight study groups were as follows: group 1 (institutional injustice and the norm of the approval of negative behavior), group 2 (institutional injustice and the norm of the disapproval of negative behavior), group 3 (institutional justice and the norm of the approval of positive behavior), group 4 (institutional justice and the norm of the disapproval of positive behavior), group 5 (interpersonal injustice and the norm of the approval of negative behavior), group 6 (interpersonal injustice and the norm of disapproval of negative behavior), group 7 (interpersonal justice and the norm of the approval of positive behavior), group 8 (interpersonal justice and the norm of the disapproval of positive behavior).

Table 1. Descriptive findings

Group	Mean±SD					
	Pre-test	Post-test	Pre-test	Post-test	Pre-test	Post-test
	Personal Growth		Autonomy		Mastery of the Environment	
1	34.00±5.34	21.13±3.02	30.60±5.32	32.20±4.19	32.66±5.77	35.00±7.27
2	35.53±6.86	24.33±3.99	34.33±5.47	32.66±7.43	35.93±6.97	36.66±7.23
3	39.13±9.39	41.66±7.84	37.06±6.69	37.06±7.24	36.33±9.06	38.20±8.27
4	40.60±7.55	42.00±7.25	38.06±6.74	38.40±7.02	41.33±5.10	40.80±6.65
5	37.60±6.74	23.13±4.05	36.06±8.35	36.80±7.42	38.93±8.42	37.20±8.22
6	35.86±4.48	22.53±4.88	32.40±3.92	35.13±4.56	35.80±5.79	37.80±5.50
7	36.66±6.29	36.60±4.51	33.86±6.80	34.40±6.26	37.33±5.72	35.26±5.41
8	39.13±4.83	37.80±5.51	34.93±6.16	36.40±7.26	37.60±7.83	39.46±7.14

Group	Mean±SD					
	Pre-test	Post-test	Pre-test	Post-test	Pre-test	Post-test
	Self-Acceptance		Positive Communication With Others		Purposefulness in Life	
2	38.20±4.67	37.40±5.40	37.60±6.59	21.53±5.24	35.33±7.07	22.20±5.49
3	38.00±5.34	38.93±6.63	38.66±9.53	38.60±6.76	38.53±6.87	39.80±7.56
4	43.66±6.10	41.66±6.33	44.66±5.51	43.20±7.24	39.26±6.38	41.66±6.24
5	40.33±6.34	37.40±6.00	35.13±6.12	27.53±5.59	37.73±7.36	22.73±5.17
6	36.53±3.90	38.20±7.10	38.80±6.27	25.93±6.11	36.86±6.52	24.73±4.49
7	37.53±6.83	36.33±6.48	36.06±6.38	34.73±6.13	36.26±5.41	38.73±4.14
8	39.13±4.35	37.60±4.54	39.00±7.20	39.06±6.64	37.00±8.84	42.26±5.63

The multivariate test of Wilke’s Lambda showed a significant difference between the research groups in controlling the effect of the pre-test of psychological well-being in the studied variables (Wilkes Lambda, F=7.30, P<0.05).

Table 2. Between-subject effects to compare groups

Source	Variable	SS	df	F	P
Group	Self acceptance	8533.86	7	51.64	0.0001
	Positive communication with others	5442.29	7	26.34	0.0001
	Purposefulness in life	75.92	7	0.65	0.707
	Mastery of the environment	190.16	7	1.76	0.102
	Autonomy	97.95	7	0.80	0.583
	Personal growth	6542.48	7	41.97	0.0001

Journal of
School Psychologist and Institutions

3. Results

Table 1 presents the mean and standard deviation of the research variables. As shown in Table 2, the effects between subjects on the components of psychological well-being (including purposefulness, mastery, and autonomy) are not significant, and other aspects of psychological well-being (including acceptance, positive communication, and personal growth) are not significant. Table 3 presents the pairwise comparisons of the groups in the psychological well-being subscales.

4. Discussion and Conclusion

The results showed that perceived justice and norms affected the components of acceptance, positive relationship, and growth. Thus, if organizations provide conditions that people see fairness in the conditions, procedures, methods, relationships, and the whole environment, job stress will reduce in people and they will enjoy high psychological well-being. This will provide positive results for both individuals and organizations. Therefore, the health and especially psychological well-being of individuals, who are one of the key factors for organizations in the era of competition and globalization, lead to the growth, development, efficiency, and effectiveness of human resources and the organization. As the present results showed, the teachers' perception of justice and norms can greatly impact their psychological well-being. Reflecting justice in the behavior of managers and employees provides good conditions for both organization and employees. Employees without psychological well-being create problems for the organization. In this situation, the organization incurs huge costs and even irreparable damages. Hence, the education officials are recommended to pay more attention to the requirements of psychological well-being in the organization, decision-making, and law drafting to improve the psychological well-being of teachers.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article. The participants were informed of the purpose of the research and its implementation stages. They were also assured about the confidentiality of their information and were free to leave the study whenever they wished, and if desired, the research results would be available to them.

Funding

This article was extracted from PhD. dissertation of the first author at the Department of Psychology, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan.

Authors' contributions

All authors equally contributed to preparing this article.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Table 3. Paired comparisons

Group	Compare With Groups	Self-acceptance		Positive Communication With Others		Personal Growth	
		Mean Diff.	P	Mean Diff.	P	Mean Diff.	P
1	2	-2.50	1.00	0.70	1.00	-1.56	1.00
	3	-18.55	0.0001	-15.79	0.0001	-17.88	0.0001
	4	-20.21	0.0001	-17.84	0.0001	-16.30	0.0001
	5	-2.02	1.00	-4.52	0.94	0.48	1.00
	6	-4.71	0.28	-3.40	1.00	0.10	1.00
	7	-18.58	0.0001	-12.38	0.0001	-13.82	0.0001
	8	-21.57	0.0001	-15.87	0.0001	-14.08	0.0001
	2	3	-16.05	0.0001	-16.50	0.0001	-16.32
4		-17.71	0.0001	-18.55	0.0001	-14.74	0.0001
5		0.47	1.00	-5.22	0.34	2.04	1.00
6		-2.20	1.00	-4.10	1.00	1.66	1.00
7		-16.07	0.0001	-13.09	0.0001	-12.25	0.0001
8		-19.07	0.0001	-16.57	0.0001	-12.52	0.0001
3	4	-1.65	1.00	-2.05	1.00	1.58	1.00
	5	16.53	0.0001	11.27	0.0001	18.37	0.0001
	6	13.84	0.0001	12.39	0.0001	17.99	0.0001
	7	-0.02	1.00	3.40	1.00	4.06	0.68
	8	-3.01	1.00	-0.07	1.00	3.80	0.90
4	5	18.19	0.0001	13.32	0.0001	16.78	0.0001
	6	15.50	0.0001	14.44	0.0001	16.40	0.0001
	7	1.63	1.00	5.46	0.35	2.48	1.00
	8	-1.35	1.00	1.97	1.00	2.21	1.00
5	6	-2.68	1.00	1.11	1.00	-0.37	1.00
	7	-16.55	0.0001	-7.86	0.005	-14.30	0.0001
	8	-19.54	0.0001	-11.35	0.0001	-14.57	0.0001
6	7	-13.87	0.0001	-8.98	0.001	-13.92	0.0001
	8	-16.86	0.0001	-12.46	0.0001	-14.19	0.0001
7	8	-2.99	1.00	-3.48	1.00	-0.26	1.00

This Page Intentionally Left Blank

مقاله پژوهشی

تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روان شناختی معلمان

احسان بختیاری^۱، * پرویز صباحی^۱، ابوالفضل کرمی^۱، مجید صفارنیا^۲

۱. گروه روانشناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

۲. گروه روانشناسی، واحد تهران، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۰۸ خرداد ۱۳۹۷

تاریخ پذیرش: ۰۲ بهمن ۱۳۹۷

تاریخ انتشار: ۱۲ دی ۱۳۹۹

کلیدواژه‌ها:

عدالت ادراک شده،
هنجار سازمانی،
بهزیستی روان شناختی،
معلم

هدف پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روان شناختی معلمان انجام شد. **روش**‌ها بدین منظور با استفاده از طرح پژوهش آزمایشی از بین دبیران مقطع متوسطه اول اداره آموزش و پرورش شهرستان ورامین در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ تعداد ۱۲۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و در گروه‌های هشت‌گانه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای سنجش شامل متن‌های کوتاه هالند و پرسش‌نامه بهزیستی روان شناختی ریف بود. **یافته‌ها** داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس چند متغیره تحلیل شد. نتایج نشان داد که عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی مبتنی بر تأیید رفتارهای مثبت و عدم تأیید رفتارهای منفی بر مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد در بهزیستی روان شناختی معلمان تأثیر دارد ($P < 0/01$). **نتیجه‌گیری** با توجه به این یافته، لزوم توجه به عدالت و تقویت هنجارهای سازمانی مثبت در جهت بهبود بهزیستی روان شناختی معلمان ضروری به نظر می‌رسد.

مقدمه

آموزش و پرورش نقش مهمی در بهسازی و توسعه زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد. معلمان، رکن اصلی آموزش و پرورش محسوب می‌شوند و نقش مهمی در تربیت نسل آینده کشور ایفا می‌کنند.

معلمان برای ایفای درست نقش اصلی خود باید از توانایی‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های مثبت شخصیتی و روان شناختی لازم برخوردار باشند تا بتوانند زمینه لازم را برای ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها به سمت پیشرفت فراهم کنند.

در کنار اهمیت شغل معلمی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تعلیم و تربیت، تدریس و معلمی به دلیل ماهیت و انتظارهای زیادی که از معلم می‌رود، کار پرتنش و پرفشاری است و ممکن است بر سطح سلامت روان و بهزیستی معلمان تأثیرگذار باشد.

بهزیستی روان شناختی^۱ شامل تجربه عواطف خوشایند، سطوح پایین

خلق منفی و رضایت بالا از زندگی است (کلارگ و گوسن^۲، ۲۰۰۹).

در رابطه با اهمیت بهزیستی روان شناختی معلمان، سیاستسازان و همکاران معتقدند که داشتن بهزیستی روان شناختی بالا، رضایت از جو عمومی کلاس و توانایی درک مشکلات روانی دانش‌آموزان توسط معلم منجر به افزایش آمادگی آن‌ها برای کمک به مشکلات روحی و روانی دانش‌آموزان می‌شود (نریمانی، یوسفی و کاظمی، ۱۳۹۳).

بهزیستی روان شناختی به عنوان یک ارزیابی مداوم و نسبتاً پایدار از رضایت درونی در طول عمر فرد مطرح می‌شود (بهادری خسروشاهی و هاشمی نصرت آبادی، ۱۳۹۱).

مدل ریف^۳ (۱۹۹۵) یکی از مهم‌ترین مدل‌های ارائه شده در رابطه با بهزیستی روان شناختی به شمار می‌رود. ریف، بهزیستی روان شناختی را تلاش برای رشد و پیشرفت در جهت تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه فرد می‌داند. در روان‌شناسی،

2. Clark & Goosen

3. Ryff

1. Psychological well being

* نویسنده مسئول:

دکتر پرویز صباحی

نشانی: سمنان، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه روانشناسی.

تلفن: ۰۰۳۳۶۲۳۳۰ (۲۳) ۰۹۸+

پست الکترونیکی: p_sabahi@semnan.ac.ir

را نامطلوب ارزیابی کرده، بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (دینر^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۲؛ به نقل از درویزه و کهکی، ۱۳۸۷).

عدالت و هنجارهای جاری بین افراد سازمان، از جمله متغیرهایی هستند که رفتار افراد را درون سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد (صباحی، ۱۳۹۰). عدالت، از جمله مفاهیمی است که عقل جمعی همه افراد آن را نیکو می‌داند (پورعزت، ۱۳۸۲). عدالت، از جمله عوامل حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آن‌ها از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد.

هرچه اعضای یک گروه یا یک سیستم اجتماعی، ادراکی عادلانه از رفتار آن سیستم داشته باشند؛ تعهد بیشتری برای مشارکت و حفظ توسعه آن دارند (پورعزت، ۱۳۸۲). مطالعات عدالت در سازمان‌ها، داده‌های اولیه خود را از تحقیقات آدامز^{۱۳} در سال ۱۹۶۵ روی مفهوم برابری گرفته است، ولی بلوغ این مطالعات از سال ۱۹۹۰ به بعد اتفاق افتاده است و اخیراً به نظر می‌رسد که علاقه‌مندی به عدالت در سازمان شهرت و محبوبیت زیادی یافته و در مطالعات فراتحلیل به اوج خود رسیده است (قلی‌پور و پیران‌نژاد، ۱۳۸۶).

به زبان ساده، عدالت، یعنی اینکه به چه شیوه‌ای با افراد رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. برخی عدالت را شامل سه حیطه توزیعی^{۱۴}، رویه‌ای^{۱۵} و تعاملی^{۱۶} می‌دانند (شکرکن و نعمی، ۱۳۸۴).

عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده، به انصاف ادراک‌شده از پیامدها می‌پردازد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های اجتماعی و سازمانی، در نظر گرفته می‌شود.

از اوایل دهه ۱۹۸۰ مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای نیز مد نظر قرار گرفت. از این دیدگاه عدالت باید با استفاده از رویه‌هایی منصفانه تعریف شود، یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه‌هایی منصفانه باشند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره کرد.

در اوایل دهه ۱۹۹۰ مفهوم عدالت تعاملی مد نظر محققان عدالت سازمانی قرار گرفت. عدالت تعاملی، آن‌طور که پول‌وندی (۲۰۰۷) از فولگر و کروپانزانو نقل می‌کند، به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض

بهبودی به عنوان عملکرد مطلوب انسان تعریف می‌شود (نل^۴، ۲۰۱۱). خودمختاری، رشد شخصی، تسلط بر محیط^۵، هدف در زندگی^۶، داشتن ارتباط مثبت با دیگران^۷ و پذیرش خود^۸، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بهزیستی روان‌شناختی در مدل ریف هستند (ریف، ۱۹۸۹).

زمانی خودمختاری به وجود می‌آید که فرد خود را دلیل پیامدهای فعالیت خود تشخیص دهد (بایوثر و مولدر^۹، ۲۰۰۶). در رشد شخصی، افراد برای رسیدن به سطوح بالای عملکرد روانی باید به صورت پیوسته در جنبه‌های متفاوتی از زندگی رشد کنند (نیرمانی و همکاران، ۱۳۹۳).

این موضوع بیانگر آن است که فرد به طور مداوم در کارها درگیر شود و مشکلات را حل کند تا به موجب آن توانایی‌هایش را گسترش دهد. تسلط بر محیط به معنی توانایی فرد برای مدیریت زندگی است. با این توصیف، فردی که حس تسلط بر محیط دارد، می‌تواند در جنبه‌های مختلف محیط مداخله کند، تغییر دهد و ارتقا بخشد (کیس، ۲۰۰۲).

داشتن درک روشنی از هدف در زندگی، احساس جهت‌یابی و هدفمندی پایه سلامت روانی به شمار می‌رود. این مقیاس نیز به کمک ویژگی‌هایی مانند احساس هدفمندی و جهت‌یابی در زندگی و تجربه احساس معنا در زندگی گذشته و حال مشخص می‌شود (ریف، ۱۹۸۹؛ به نقل از کدیور و همکاران، ۱۳۸۷).

وجود هدف در زندگی به طور مثبت با رضایت از زندگی و شادکامی رابطه دارد (استیگر و دیک^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ برونک و همکاران، ۲۰۰۹). روابط مثبت با دیگران برای بهزیستی فرد مهم بوده و موجب می‌شود شادکامی و عملکرد بهتر در فرد افزایش یابد. همچنین روابط مثبت با دیگران پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی است (دینر و بیسواس دینر^{۱۱}، ۲۰۰۸).

راجرز نشان داد که پذیرش خود اشاره به رضایت از زندگی فرد دارد که برای سلامت روان بسیار مهم است. پذیرش خود نوعی بینش است که باعث می‌شود فرد در مورد نقاط ضعف و قوت خویشتن به آگاهی واقعی برسد (ریف و سینگر، ۲۰۰۸).

افراد با احساس بهزیستی بالا، هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و وقایع زندگی‌شان

4. Nel
5. Environmental mastery
6. Purpose in life
7. Positive relation with others
8. Self- acceptance
9. Bauer & Mulder
10. Steger & Dik
11. Diener & Biswas-Diener

12. Diener
13. Adams
14. Distributional
15. Procedural
16. Interactional

تعداد کل نمونه ۱۲۰ نفر برآورد شد.

گفتنی است، گروه‌های هشت‌گانه با در نظر گرفتن متغیرهای عدالت (در دو سطح بین فردی و مؤسسه‌ای) و هنجار (در چهار سطح تأیید و عدم تأیید رفتارهای مثبت و منفی) تشکیل شد.

متن‌های کوتاه: به منظور دستکاری برداشت افراد از عدالت سازمانی، از مجموعه هشت‌تایی متن‌های کوتاهی استفاده شد که هالند ساخته بود. در این متن‌های کوتاه، سازمانی خیالی توصیف می‌شود که به لحاظ عدالت و هنجار سازمانی در وضعیتی خاص قرار دارد.

شرکت‌کننده، پس از خواندن هر متن کوتاه و تصور اینکه ماجرای آن متن برای او اتفاق افتاده است، به پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی پاسخ می‌گوید. همچنین، متون یادشده برای معلمان متناسب‌سازی و از لحاظ اعتبار صوری نظر دو روان‌شناس هم گرفته شد.

طرح کلی گروه‌ها و نوع متن‌های کوتاه دریافتی در جدول شماره ۱ آمده است. برای مثال، در متن کوتاهی که برای گروه یک ارائه شده، متغیرهای بی‌عدالتی مؤسسه‌ای و هنجار تأیید رفتار منفی، دستکاری شده است. به منظور روشن شدن موضوع، متن کوتاه یک به شرح زیر است.

نمونه متن کوتاه یک (برای گروه یک)

ماجرا: اداره، به تازگی حقوق چند نفر از کارکنان را افزایش داده است. با وجود اینکه شما نسبت به برخی از کارکنان، سخت‌تر و ساعات بیشتری کار می‌کنید، حقوق‌تان افزایش نیافته و معتقد هستید که شیوه تعیین و توزیع افزایش حقوق، سوگیرانه و غیرمنصفانه است. از اینکه افزایش حقوقی را که حق‌تان بوده، به دست نیاورید، به درستی ناراحت هستید.

سازمان: بین کارکنان اداره شما ارتکاب آشکار رفتارهای از زیر کار در رفتن، همچون صرف وقت ناهاری طولانی‌تر از آنچه که مقرر است، تماس با دوستان یا اعضای خانواده در محل کار یا در ساعات کاری دنبال کار شخصی رفتن رایج است. همکاران اغلب کارکنانی که اقدام به این نوع رفتارها نمی‌کنند را با دید منفی نگاه می‌کنند، چرا که آن‌ها با اقدام نکردن به این رفتارها باعث می‌شوند تا افرادی که اقدام به این رفتارها می‌کنند، بد به نظر برسند.

پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف: این پرسش‌نامه توسط ریف در سال ۱۹۸۹ ساخته شده و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفت. تعداد آیتم‌های این پرسش‌نامه، ۵۴ آیتم است (هوسر و همکاران، ۲۰۰۵). در ایران نخستین بار نیکنام آن را ترجمه و استفاده کرده است (یحیی‌زاده، ۱۳۸۴؛ میکائیلی منبع، ۱۳۸۷).

این پرسش‌نامه شش عامل خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد

آن‌ها قرار می‌گیرد، اشاره دارد. در مورد رابطه عدالت ادراک‌شده و بهزیستی معنوی روانی، احمدی نشان داد که بین ادراک افراد از عدالت و بهزیستی معنوی روانی رابطه وجود دارد. رابینز و همکاران (۲۰۱۲) و گرینبرگ (۲۰۱۰) نشان دادند که بین ادراک بی‌عدالتی و سلامت کارکنان رابطه وجود دارد.

در کنار عدالت، مفهوم هنجار شامل مجموعه‌ای از ارزش‌هاست که توسط بیشتر اعضای سازمان پذیرفته شده است. تعیین اینکه چه چیزی خوب، درست یا اخلاقی است، بر پایه هنجارهای اجتماعی صورت می‌گیرد (رست، ۱۹۸۴).

به طور اختصاصی‌تر، هنجارها انتظارات رفتاری هستند. برگر و لاکمن عنوان می‌کنند که قدرت هنجارها به وسیله پذیرش کلی آن‌ها درون یک فرهنگ تعیین می‌شوند. فرهنگ یک سازمان در نظام تقویت یا تنبیه آن سازمان منعکس می‌شود.

در مجموع چنانچه پیشتر نیز عنوان شد از آنجا که معلمان نقش مهمی در تربیت نسل آینده کشور ایفا می‌کنند، برای ایفای درست نقش خود باید از ویژگی‌های مثبت شخصیتی و روان‌شناختی لازم برخوردار باشند تا بتوانند زمینه لازم را برای ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها به سمت پیشرفت فراهم کنند.

بنابراین با توجه به مطالب ذکرشده و بر شمردن عوامل تأثیرگذاری چون ادراک افراد از عدالت و همچنین تأثیر یک عامل محیطی مهمی همچون هنجار سازمانی در پژوهش حاضر با توجه به وجود خلأ پژوهشی در این زمینه این سؤال مطرح است که آیا دستکاری عدالت و هنجار سازمانی در دو سطح فردی و سازمانی می‌تواند بر بهزیستی روان‌شناختی معلمان تأثیر داشته باشد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های نیمه‌آزمایشی است. متغیرهای عدالت سازمانی و هنجارهای سازمانی به مثابه متغیرهای مستقل دستکاری شد و اثر آن‌ها بر بهزیستی روان‌شناختی بررسی شد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دبیران مرد مقطع متوسطه اول اداره آموزش و پرورش شهرستان ورامین بودند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. بدین صورت که با هماهنگی صورت گرفته از بین ۲۳ مدرسه پسرانه مقطع متوسطه اول تعداد ده مدرسه به صورت تصادفی ساده با روش قرعه‌کشی بدون جایگزینی مجدد انتخاب شد.

با مراجعه به مدارس فهرستی از دبیران تهیه شد، سپس از بین دبیران با استفاده از روش قرعه‌کشی بدون جایگزین، افراد نمونه انتخاب شدند. با توجه به تعداد متن‌های هشت‌گانه و تحلیل زیرگروه در تعیین حجم نمونه، با لحاظ پانزده نفر در هر گروه،

جدول ۱. طرح کلی گروه‌ها و نوع متن‌های کوتاه دریافتی

گروه متن کوتاه	وضعیت هنجار	وضعیت عدالت
۱	هنجار تأیید رفتار منفی	بی‌عدالتی مؤسسه‌ای
۲	هنجار عدم تأیید رفتار منفی	
۳	هنجار تأیید رفتار مثبت	عدالت مؤسسه‌ای
۴	هنجار عدم تأیید رفتار مثبت	
۵	هنجار تأیید رفتار منفی	بی‌عدالتی بین فردی
۶	هنجار عدم تأیید رفتار منفی	
۷	هنجار تأیید رفتار مثبت	عدالت بین فردی
۸	هنجار عدم تأیید رفتار مثبت	

فصلنامه پژوهشی
روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

دستکاری برداشت افراد از عدالت سازمانی و هنجار سازمانی، هر شرکت‌کننده یکی از هشت متن کوتاه را به صورت تصادفی دریافت کرد.

پس از اینکه، شرکت‌کنندگان متن‌های کوتاه را خواندند و تصور کردند که آن موقعیت برای خودشان اتفاق افتاده است، از آن‌ها خواسته شد تا دوباره به پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی پاسخ دهند. به منظور اطمینان از اینکه شرکت‌کنندگان متن‌ها را با دقت مطالعه کرده و به درستی درک کرده‌اند، پیش از دادن متن به آن‌ها گفته شد که متن را با دقت مطالعه کرده و به یاد بسپارند، چرا که در ادامه سؤالاتی در مورد متن از آن‌ها پرسیده خواهد شد.

نتایج

یافته‌های پژوهش حاضر به تفکیک یافته‌های توصیفی (شامل میانگین و انحراف معیار) و یافته‌های استنباطی (تحلیل کوواریانس چند متغیره) ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بالاترین و کمترین میانگین در سن و سابقه به ترتیب مربوط به گروه‌های سه و هشت است.

به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات از آزمون شاپیرو ویلکس استفاده شد. نتایج نشان داد که پیش فرض توزیع نرمال مورد تأیید می‌باشد.

همچنین به منظور بررسی پیش فرض برابری ماتریس کوواریانس، آزمون باکس اجرا شد که میزان معناداری آن ۰/۰۶۲ به دست آمد که نشانگر رعایت پیش فرض برابری ماتریس کوواریانس است. به منظور بررسی پیش فرض همگنی واریانس‌ها آزمون لوین اجرا شد و نتیجه نشان داد پیش فرض همگنی

شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود را می‌سنجد. مجموع این شش عامل بهزیستی روان‌شناختی کل را تشکیل می‌دهد.

این آزمون نوعی خودسنجی است که در یک مقیاس شش درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمره گذاری می‌شود. در این پرسش‌نامه برخی از سؤالات به شکل مستقیم و برخی به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند.

برای به دست آوردن نمره مربوط به هر زیر مقیاس کافی است نمره همه سؤالات مربوط به زیر مقیاس مورد نظر را با هم جمع کنیم. از جمع امتیاز ۵۴ سؤال نیز نمره بهزیستی روان‌شناختی به دست می‌آید. نمره‌ی بالاتر بیانگر بهزیستی روان‌شناختی بهتر است.

نتایج همبستگی پرسش‌نامه ۵۴ سؤالی ریف با مقیاس رضایت از زندگی^{۱۷}، پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد^{۱۲} و پرسش‌نامه عزت نفس روزنبرگ^{۱۳}، حاکی از قابل قبول بودن روایی سازه^{۱۴} این پرسش‌نامه در جمعیت ایرانی است (بیانی، کوچکی و بیانی، ۱۳۸۷). میکائیلی منبع، ضریب پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ و قابل قبول گزارش کرده است. همن، نسخه ۵۴ سؤالی پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف را در پژوهش خود استفاده کرد و آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های آن را در دامنه ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ گزارش کرد و روایی محتوایی و سازه‌ای آزمون فوق توسط پژوهش‌های مختلف تأیید شده است (ریحی‌زاده، ۱۳۸۴).

اجرای این پژوهش به صورت فردی بود. ابتدا شرکت‌کنندگان پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی را تکمیل و سپس به منظور

17. Life Satisfaction Index
12. Oxford Happiness Inventory
13. Rozenberg
14. Construct Validity

جدول ۲. وضعیت جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

گروه	تعداد	میانگین \pm انحراف معیار
۱	۱۵	۴۰/۸۶ \pm ۷/۰۷
۲	۱۵	۴۱/۱۳ \pm ۸/۰۸
۳	۱۵	۴۱/۶۰ \pm ۶/۶۷
۴	۱۵	۳۸/۶۶ \pm ۵/۳۴
۵	۱۵	۳۹/۰۶ \pm ۷/۰۵
۶	۱۵	۳۸/۹۳ \pm ۸/۷۵
۷	۱۵	۳۷/۶۶ \pm ۶/۷۷

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیر بهزیستی روان‌شناختی به تفکیک گروه‌ها

میانگین \pm انحراف معیار					
رشد شخصی		خودمختاری		تسلط بر محیط	
پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
۳۴/۰۰ \pm ۵/۳۴	۲۱/۱۳ \pm ۳/۰۲	۳۰/۶۰ \pm ۵/۳۲	۳۲/۲۰ \pm ۴/۱۹	۳۲/۶۶ \pm ۵/۷۷	۲۵/۰۰ \pm ۷/۲۷
۳۵/۵۳ \pm ۶/۸۶	۲۴/۳۳ \pm ۳/۹۹	۳۴/۳۳ \pm ۵/۴۷	۳۲/۶۶ \pm ۷/۴۳	۳۵/۹۳ \pm ۶/۹۷	۳۶/۶۶ \pm ۷/۲۳
۳۹/۱۳ \pm ۹/۳۹	۴۱/۶۶ \pm ۷/۸۴	۳۷/۰۶ \pm ۶/۶۹	۳۷/۰۶ \pm ۷/۲۴	۳۶/۳۳ \pm ۹/۰۶	۳۸/۲۰ \pm ۸/۲۷
۴۰/۶۰ \pm ۷/۵۵	۴۲/۰۰ \pm ۷/۲۵	۳۸/۰۶ \pm ۶/۷۴	۳۸/۴۰ \pm ۷/۰۲	۴۱/۳۳ \pm ۵/۱۰	۴۰/۸۰ \pm ۶/۶۵
۳۷/۶۰ \pm ۶/۷۴	۲۳/۱۳ \pm ۴/۰۵	۳۶/۰۶ \pm ۸/۳۵	۳۶/۸۰ \pm ۷/۴۲	۳۸/۹۳ \pm ۸/۴۲	۳۷/۲۰ \pm ۸/۲۲
۳۵/۸۶ \pm ۴/۴۸	۲۲/۵۳ \pm ۴/۸۸	۳۲/۴۰ \pm ۲/۹۲	۳۵/۱۳ \pm ۴/۵۶	۳۵/۸۰ \pm ۵/۷۹	۳۷/۸۰ \pm ۵/۵۰
۳۶/۶۶ \pm ۶/۲۹	۳۶/۶۰ \pm ۴/۵۱	۳۳/۸۶ \pm ۶/۸۰	۳۴/۴۰ \pm ۶/۲۶	۳۷/۳۳ \pm ۵/۷۲	۳۵/۲۶ \pm ۵/۴۱
۳۹/۱۳ \pm ۴/۸۳	۳۷/۸۰ \pm ۵/۵۱	۳۴/۹۳ \pm ۶/۱۶	۳۶/۴۰ \pm ۷/۲۶	۳۷/۶۰ \pm ۷/۸۳	۳۹/۴۶ \pm ۷/۱۴
ار تباط مثبت با دیگران					
هدفمندی در زندگی		ار تباط مثبت با دیگران		پذیرش خود	
پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
۳۴/۷۳ \pm ۳/۷۸	۳۴/۷۳ \pm ۵/۰۰	۳۴/۵۳ \pm ۵/۱۸	۲۰/۷۳ \pm ۴/۳۶	۳۲/۰۶ \pm ۸/۷۱	۱۸/۸۰ \pm ۳/۰۰
۳۸/۲۰ \pm ۴/۶۷	۳۷/۴۰ \pm ۵/۴۰	۳۷/۶۰ \pm ۶/۵۹	۲۱/۵۳ \pm ۵/۲۴	۳۵/۳۳ \pm ۷/۰۷	۲۲/۲۰ \pm ۵/۴۹
۳۸/۰۰ \pm ۵/۳۴	۳۸/۹۳ \pm ۶/۶۳	۳۸/۶۶ \pm ۹/۵۳	۳۸/۶۰ \pm ۶/۷۶	۳۸/۵۳ \pm ۶/۸۷	۳۹/۸۰ \pm ۷/۵۶
۴۳/۶۶ \pm ۶/۱۰	۴۱/۶۶ \pm ۶/۳۳	۴۴/۶۶ \pm ۵/۵۱	۴۳/۲۰ \pm ۷/۳۴	۳۹/۲۶ \pm ۶/۳۸	۴۱/۶۶ \pm ۶/۲۴
۴۰/۳۳ \pm ۶/۳۴	۳۷/۴۰ \pm ۶/۰۰	۳۵/۱۳ \pm ۶/۱۲	۳۷/۵۳ \pm ۵/۵۹	۳۷/۷۳ \pm ۷/۳۶	۲۲/۷۳ \pm ۵/۱۷
۳۶/۵۳ \pm ۳/۹۰	۳۸/۲۰ \pm ۷/۱۰	۳۸/۸۰ \pm ۶/۲۷	۲۵/۹۳ \pm ۶/۱۱	۳۶/۸۶ \pm ۶/۵۲	۳۴/۷۳ \pm ۴/۴۹
۳۷/۵۳ \pm ۶/۸۳	۳۶/۳۳ \pm ۶/۴۸	۳۶/۰۶ \pm ۶/۲۸	۳۴/۷۳ \pm ۶/۱۳	۳۶/۲۶ \pm ۵/۴۱	۳۸/۷۳ \pm ۴/۱۴
۳۹/۱۳ \pm ۴/۳۵	۳۷/۶۰ \pm ۴/۵۴	۳۹/۰۰ \pm ۷/۲۰	۳۹/۰۶ \pm ۶/۶۴	۳۷/۰۰ \pm ۸/۸۴	۴۲/۲۶ \pm ۵/۶۳

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

جدول ۴. اثرات بین آزمودنی به منظور مقایسه گروه‌ها در متغیر بهزیستی روان‌شناختی

منبع	زیر مقیاس بهزیستی روانشناختی	SS	df	MS	F	P	Eta	توان آماری
	پذیرش خود	۸۵۳۳/۸۶	۷	۱۲۱۹/۱۲	۵۱/۶۴	۰/۰۰۰۱	۰/۷۷۳	۱/۰۰
	ارتباط مثبت با دیگران	۵۴۴۲/۲۹	۷	۷۷۷/۴۷	۲۶/۳۴	۰/۰۰۰۱	۰/۶۳۵	۱/۰۰
گروه	هدفمندی در زندگی	۷۵/۹۲	۷	۱۰/۸۴	۰/۶۵۸	۰/۷۰۷	۰/۰۴۲	۰/۳۷۳
	تسلط بر محیط	۱۹۰/۱۶	۷	۲۷/۱۶	۱/۷۶	۰/۱۰۲	۰/۱۰۴	۰/۶۹۲
	خودمختاری	۹۷/۹۵	۷	۱۳/۹۹	۰/۸۰۸	۰/۵۸۳	۰/۰۵۱	۰/۳۳۳
	رشد شخصی	۶۵۴۲/۴۸	۷	۹۳۴/۶۴	۴۱/۹۷	۰/۰۰۰۱	۰/۷۳۵	۱/۰۰

فصلنامه پژوهشی
روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

واریانس‌ها تنها در مورد زیرمقیاس رشد شخصی رعایت نشده است.

مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد بهزیستی روان‌شناختی گروه چهار با گروه‌های هفت و هشت تفاوت معناداری ندارد و با گروه‌های پنج و شش تفاوت معناداری دارد و مؤلفه‌های هدفمندی، تسلط و خودمختاری بهزیستی روان‌شناختی گروه چهار با گروه‌های پنج، شش، هفت و هشت تفاوت معناداری ندارد.

مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد بهزیستی روان‌شناختی گروه پنج با گروه شش تفاوت معناداری ندارد و با گروه‌های هفت و هشت تفاوت معناداری دارد و مؤلفه‌های هدفمندی، تسلط و خودمختاری بهزیستی روان‌شناختی گروه پنج با گروه‌های شش، هفت و هشت تفاوت معناداری ندارد.

مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد بهزیستی روان‌شناختی گروه شش با گروه‌های هفت و هشت تفاوت معناداری دارد و مؤلفه‌های هدفمندی، تسلط و خودمختاری بهزیستی روان‌شناختی گروه شش با گروه‌های هفت و هشت تفاوت معناداری ندارد. مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت، هدفمندی، تسلط، خودمختاری و رشد بهزیستی روان‌شناختی گروه هفت با گروه هشت تفاوت معناداری ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر عدالت ادراک‌شده و هنجارها بر مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی معلمان بود. نتایج نشان داد که عدالت ادراک‌شده و هنجارها بر مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد تأثیر دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش احمدی، رابینز و همکاران، گرینبرگ و کالکوئیت و همکاران همخوان است. با توجه به این یافته، اگر در سازمان شرايطی ایجاد شود که افراد شرايط، رویه‌ها، روش‌ها، روابط و در کل محیط را عادلانه بدانند، با کاهش استرس شغلی از بهزیستی روان‌شناختی بالایی برخوردار خواهند بود که

به منظور مقایسه گروه‌ها در بهزیستی روان‌شناختی تحلیل کوواریانس چند متغیره اجرا شد که نشان داد با کنترل اثر پیش‌آزمون بهزیستی روان‌شناختی (نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی) بین گروه‌های پژوهش در متغیرهای مورد بررسی تفاوت معناداری وجود دارد (لامبدای ویلکز $P > 0/05$ ، $F = 7/30$).

چنان‌که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار F و سطح معناداری اثرات بین آزمودنی‌ها در مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی (شامل هدفمندی، تسلط و خودمختاری) معنادار نیست و سایر جنبه‌های بهزیستی روان‌شناختی (شامل پذیرش، ارتباط مثبت و رشد شخصی) معنادار است.

چنان‌که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد شخصی از بهزیستی روان‌شناختی گروه یک با گروه‌های دو، پنج و شش تفاوت معناداری ندارد و با گروه‌های سه، چهار، هفت و هشت تفاوت معناداری دارد.

همچنین مؤلفه‌های هدفمندی، تسلط و خودمختاری بهزیستی روان‌شناختی گروه یک با سایر گروه‌ها تفاوت معناداری ندارد. مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد بهزیستی روان‌شناختی گروه دو با گروه‌های پنج و شش تفاوت معناداری ندارد و با گروه‌های سه، چهار، هفت و هشت تفاوت معناداری دارد و مؤلفه‌های هدفمندی، تسلط و خودمختاری بهزیستی روان‌شناختی گروه دو با گروه‌های سه، چهار، پنج، شش، هفت و هشت تفاوت معناداری ندارد.

مؤلفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد بهزیستی روان‌شناختی گروه سه با گروه‌های چهار، هفت و هشت تفاوت معناداری ندارد و با گروه‌های پنج و شش تفاوت معناداری دارد و مؤلفه‌های هدفمندی، تسلط و خودمختاری بهزیستی روان‌شناختی گروه سه با گروه‌های سه، پنج، شش، هفت و هشت تفاوت معناداری

جدول ۵. مقایسه‌های زوجی گروه‌ها در متغیر بهزیستی روان‌شناختی

گروه	در مقایسه با گروه	پذیرش		ارتباط		هدفمندی		تسلط		خودمختاری		رشد شخصی			
		p	اختلاف M	p	اختلاف M	p	اختلاف M	p	اختلاف M	p	اختلاف M	p	اختلاف M		
۱	۲	۱/۰۰	-۲/۵۰	۱/۰۰	-۰/۷۰۴	۱/۰۰	-۰/۰۱۱	۱/۰۰	۱/۲۳	۱/۰۰	۲/۲۳	۱/۰۰	-۱/۵۶		
	۳	۰/۰۰۰۱	-۱۸/۵۵	۰/۰۰۰۱	-۱۵/۷۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۳۹	۱/۰۰	۱/۱۶	۱/۰۰	-۰/۶۵۶	۱/۰۰	-۱۷/۸۸		
	۴	۰/۰۰۰۱	-۲۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	-۱۷/۸۴	۰/۰۰۰۱	-۰/۸۹۶	۱/۰۰	۲/۴۱	۱/۰۰	-۰/۱۲۳	۱/۰۰	-۱۶/۳۰		
	۵	۱/۰۰	-۲/۰۲	۱/۰۰	-۴/۵۲	۰/۹۴۳	۱/۲۳	۰/۷۹۸	۳/۲۶	۱/۰۰	-۰/۳۱۷	۱/۰۰	-۰/۴۸۲		
	۶	۱/۰۰	-۴/۷۱	۰/۲۸۹	-۳/۴۰	۱/۰۰	-۱/۲۱	۱/۰۰	-۰/۱۷۱	۱/۰۰	-۱/۱۳	۱/۰۰	-۰/۱۰۴		
	۷	۰/۰۰۰۱	-۱۸/۵۸	۰/۰۰۰۱	-۱۲/۳۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۷۶۷	۱/۰۰	۳/۶۴	۰/۳۹۴	-۰/۶۶۰	۱/۰۰	-۱۳/۸۲		
	۸	۰/۰۰۰۱	-۲۱/۵۷	۰/۰۰۰۱	-۱۵/۸۷	۰/۰۰۰۱	۱/۳۱	۱/۰۰	-۰/۴۴۹	۱/۰۰	-۰/۲۸۳	۱/۰۰	-۱۴/۰۸		
	۲	۳	۰/۰۰۰۱	-۱۶/۰۵	۰/۰۰۰۱	-۱۶/۵۰	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۴۹	۱/۰۰	-۰/۰۶۲	۱/۰۰	-۱/۵۸	۱/۰۰	-۱۶/۳۲	
۴		۰/۰۰۰۱	-۱۷/۷۱	۰/۰۰۰۱	-۱۸/۵۵	۰/۰۰۰۱	-۰/۸۸۶	۱/۰۰	۱/۱۹	۱/۰۰	-۲/۳۶	۱/۰۰	-۱۴/۷۴		
۵		۱/۰۰	-۰/۴۷۶	۱/۰۰	-۵/۲۲	۰/۳۴۱	۱/۲۲	۱/۰۰	۲/۱۳	۱/۰۰	-۱/۹۲	۱/۰۰	۲/۰۴		
۶		۱/۰۰	-۲/۲۰	۱/۰۰	-۴/۱۰	۱/۰۰	-۱/۲۳	۱/۰۰	-۱/۰۵	۱/۰۰	-۳/۳۷	۱/۰۰	۱/۶۶		
۷		۰/۰۰۰۱	-۱۶/۰۷	۰/۰۰۰۱	-۱۳/۰۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۷۵۶	۱/۰۰	۲/۴۱	۱/۰۰	-۱/۵۷	۱/۰۰	-۱۲/۲۵		
۸		۰/۰۰۰۱	-۱۹/۰۷	۰/۰۰۰۱	-۱۶/۵۷	۰/۰۰۰۱	۱/۳۰	۱/۰۰	-۰/۷۸۱	۱/۰۰	-۲/۵۲	۱/۰۰	-۱۲/۵۲		
۳		۴	۱/۰۰	-۱/۶۵	۱/۰۰	-۲/۰۵	۱/۰۰	۱/۴۳	۱/۰۰	۱/۲۵	۱/۰۰	-۰/۷۷۹	۱/۰۰	۱/۵۸	
		۵	۰/۰۰۰۱	۱۶/۵۳	۰/۰۰۰۱	۱۱/۲۷	۰/۰۰۰۱	۱/۷۷	۱/۰۰	۲/۱۹	۱/۰۰	-۰/۳۳۹	۱/۰۰	۱۸/۳۷	
	۶	۰/۰۰۰۱	۱۳/۸۴	۰/۰۰۰۱	۱۲/۳۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۶۸۱	۱/۰۰	-۰/۹۹۸	۱/۰۰	-۱/۷۹	۱/۰۰	۱۷/۹۹		
	۷	۰/۶۸۲	-۰/۰۲۱	۱/۰۰	۳/۴۰	۱/۰۰	۱/۳۰	۱/۰۰	۲/۴۷	۱/۰۰	-۰/۰۰۵	۱/۰۰	۴/۰۶		
	۸	۰/۹۰۷	-۳/۰۱	۱/۰۰	-۰/۰۷۵	۱/۰۰	۱/۸۵	۱/۰۰	-۰/۷۱۹	۱/۰۰	-۰/۹۳۸	۱/۰۰	۳/۸۰		
	۴	۵	۰/۰۰۰۱	۱۸/۱۹	۰/۰۰۰۱	۱۳/۳۲	۰/۰۰۰۱	-۰/۳۴۰	۱/۰۰	-۰/۹۴۸	۱/۰۰	-۰/۴۴۰	۱/۰۰	۱۶/۷۸	
		۶	۰/۰۰۰۱	۱۵/۵۰	۰/۰۰۰۱	۱۴/۴۴	۰/۰۰۰۱	-۲/۱۱	۱/۰۰	-۲/۲۴	۱/۰۰	-۱/۰۱	۱/۰۰	۱۶/۴۰	
		۷	۱/۰۰	۱/۶۳	۱/۰۰	۵/۴۶	۰/۳۵۹	-۰/۱۲۹	۱/۰۰	۱/۲۲	۱/۰۰	-۰/۷۸۳	۱/۰۰	۲/۴۸	
۸		۱/۰۰	-۱/۳۵	۱/۰۰	۱/۹۷	۱/۰۰	-۰/۴۲۰	۱/۰۰	-۱/۹۷	۱/۰۰	-۰/۱۵۹	۱/۰۰	۲/۲۱		
۵		۶	۱/۰۰	-۲/۶۸	۱/۰۰	۱/۱۱	۱/۰۰	-۲/۴۵	۱/۰۰	-۳/۱۹	۱/۰۰	-۱/۴۵	۱/۰۰	-۰/۳۷۸	
		۷	۰/۰۰۰۱	-۱۶/۵۵	۰/۰۰۰۱	-۷/۸۶	۰/۰۰۵	-۰/۴۶۹	۱/۰۰	-۰/۲۷۶	۱/۰۰	-۰/۳۴۳	۱/۰۰	-۱۴/۳۰	
		۸	۰/۰۰۰۱	-۱۹/۵۴	۰/۰۰۰۱	-۱۱/۳۵	۰/۰۰۰۱	-۰/۰۸۱	۱/۰۰	-۲/۹۱	۱/۰۰	-۰/۵۹۹	۱/۰۰	-۱۴/۵۷	
		۶	۷	۰/۰۰۰۱	-۱۳/۸۷	۰/۰۰۰۱	-۸/۹۸	۰/۰۰۱	۱/۹۸	۱/۰۰	۳/۴۷	۰/۵۴۳	۱/۷۹	۱/۰۰	-۱۳/۹۲
	۸		۰/۰۰۰۱	-۱۶/۸۶	۰/۰۰۰۱	-۱۲/۴۶	۰/۰۰۰۱	۲/۵۳	۱/۰۰	-۰/۲۷۹	۱/۰۰	-۰/۸۵۵	۱/۰۰	-۱۴/۱۹	
	۷		۸	۱/۰۰	-۲/۹۹	۱/۰۰	-۳/۴۸	۱/۰۰	-۰/۵۵۰	۱/۰۰	-۳/۱۹	۰/۸۳۱	-۰/۹۴۳	۱/۰۰	-۰/۲۶۸

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

نتیجه آن هم برای خود فرد و هم برای سازمان مفید خواهد بود.

بنابراین، افراد که یکی از عوامل کلیدی برای سازمان‌ها در عصر رقابتی و جهانی شدن محسوب می‌شوند، سلامت آنها، مخصوصاً بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها باعث رشد، پیشرفت، کارایی و اثربخشی بیشتر منابع انسانی و سازمان می‌شود. از طرفی ادراک عدالت و هنجارها توسط معلمان همان طور که نتایج این پژوهش نیز نشان داد، یکی از مواردی است که می‌تواند بر بهزیستی روان‌شناختی آنان تأثیر زیادی داشته باشد.

رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. انعکاس عدالت در رفتار مدیران و کارکنان باعث می‌شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم برای کارکنان به وجود آید. در شرایطی که کارکنان از بهزیستی روان‌شناختی برخوردار نباشند، مشکلاتی را برای سازمان به وجود می‌آورند و سازمان متحمل هزینه‌های هنگفت و گاهی حتی جبران‌ناپذیری می‌شود.

شواهد تجربی تأثیر بهزیستی روان‌شناختی روی پیامدهای مثبت در سازمان را نشان داده است. افزایش رضایت شغلی، روحیه بالا، سلامت جسمی و روانی، بالا رفتن انگیزه و مدیریت استرس، از نتایج فردی بهزیستی روان‌شناختی و همچنین بهبود عملکرد، کیفیت و بهره‌وری، کاهش غیبت و خروج از کار، کاهش حوادث و صدمات، مهارت در جذب و حفظ کارکنان با کیفیت، رضایت مشتری و کاهش هزینه مراقبت‌های بهداشتی، از جمله مزایای سازمانی بهزیستی روان‌شناختی است.

با شروع قرن ۲۱، جریان نوظهوری از تحقیقات، ادراک عدالت در سازمان را به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های بهزیستی روان‌شناختی مطرح می‌کنند. ادراک عدالت در سازمان می‌تواند نگرش‌ها، رفتارهای کاری، زندگی خصوصی و سلامت افراد را تحت تأثیر قرار دهد.

رفتار منصفانه برای کار کردن مؤثر با همدیگر ضرورت دارد و همچنین با عوامل مهم سازمانی، از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ادراک از حمایت سازمانی رفتار شهروندی سازمانی، احساسات مثبت و منفی و کیفیت روابط بین سرپرست و کارکنان رابطه دارد.

اگرچه اخیراً بحث‌هایی درباره تفاوت‌های مفهومی بالقوه بین عدالت و بی‌عدالتی بوده است، در پیشینه عدالت سازمانی، واژه‌های عدالت و بی‌عدالتی معمولاً به صورت مترادف استفاده می‌شوند.

بی‌عدالتی محرک مهمی در شکل دادن به نگرش‌ها و رفتارها است، در حالی که عدالت حالت عادی است و فقط زمانی متوجه می‌شویم که چیز اشتباهی انجام می‌شود و در حالی که عدالت قدرت پیش‌بینی قوی‌تری نسبت به بی‌عدالتی در مورد اعتماد

به نفس، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی دارد، بی‌عدالتی قدرت پیش‌بینی قوی‌تری نسبت به عدالت در مورد خصومت و رفتارهای کاری زیان‌بخش دارد.

کالکوئیت و همکاران (۲۰۱۳) در فراتحلیل ۴۹۳ نمونه از مطالعات انجام شده بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۰، نشان دادند که جنبه‌های مختلف عدالت به شدت به هم مرتبط هستند و به علاوه عدالت همبستگی قوی با کیفیت روابط بین سرپرست و کارکنان و همبستگی نسبتاً قوی با رفتارهای کاری زیان‌بخش و احساسات مثبت و منفی دارد.

گرینبرگ (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان داد که ادراک بی‌عدالتی می‌تواند منجر به واکنش‌های احساسی منفی و همچنین افزایش رفتارهای ناسالم، از جمله بی‌حرکی و سیگار کشیدن باشد.

رابینز و همکاران نشان دادند که بی‌عدالتی سازمانی همبستگی نسبتاً قوی با فرسودگی شغلی، حالات هیجانی منفی، ادراک از استرس و همبستگی ضعیف تا نسبتاً قوی با سلامت روانی دارد و همبستگی ضعیفی با مشکلات سلامت و غیبت پیدا شد و همچنین همبستگی بین بی‌عدالتی و رفتارهای سالم خیلی ضعیف بود.

افراد بنا به سه دلیل اصلی نسبت به رعایت عدالت در سازمان حساس هستند، که هر یک از این دلایل از سطوح متفاوتی از نیازهای آنان نشأت می‌گیرد.

دلیل اول، کسب منافع مادی است، به طوری که وجود عدالت به افراد قدرت پیش‌بینی می‌دهد که دریافتی‌های خود را پیش‌بینی کرده و برای آن برنامه‌ریزی کنند.

دلیل دوم، از نیاز سطح بالاتر، یعنی نیاز اجتماعی و تعلق داشتن به گروه ناشی می‌شود، زمانی که با فرد، عادلانه رفتار می‌شود (همانند دیگران)، در او حس ارزشمندی و تعلق داشتن به گروه تقویت می‌شود.

دلیل سوم، به اهمیتی که فرد برای عدالت به عنوان یک ارزش والای انسانی و اخلاقی قائل است، برمی‌گردد. گرینبرگ معتقد است که درک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شخصی افرادی است که در سازمان‌ها مشغول به کار هستند، وجود و رعایت آن می‌تواند به بقای انسجام، پویایی و پیشرفت سازمان منجر شده و فقدان و رعایت نکردن آن می‌تواند باعث از هم گسیختگی و متلاشی شدن سازمان شود. در جهت بهبود بهزیستی روان‌شناختی معلمان، به مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌شود که در اتخاذ تصمیمات و تدوین قوانین، به الزامات بهزیستی روان‌شناختی در سازمان توجه بیشتری کنند.

همچنین با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای مدیران و معلمان و جلب مشارکت آن‌ها در تصمیمات کلان به بهبود وضع

موجود کمک و تلاش کنند تا با کاهش فاصله‌های حقوقی میان بخش‌های وابسته به آموزش و پرورش به توسعه عدالت سازمانی یاری رسانند.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها، محدودیت‌هایی داشت. با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش فقط دبیران مرد است؛ بنابراین در تعمیم یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین نتایج به دست آمده از این پژوهش در زمان و مکان مشخصی حاصل شده است و امکان دارد در شرایط زمانی و مکانی متفاوت قابل تعمیم نباشد.

در نهایت به پژوهشگرانی که می‌خواهند در این زمینه پژوهش انجام دهند، پیشنهاد می‌شود که جامعه آماری یا سازمان‌های دیگر و سایر متغیرهایی فردی و اجتماعی را که به نوعی تحت تأثیر ادراک عدالت و هنجارها هستند، بررسی کنند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است. شرکت کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

حامی مالی

این مقاله برگرفته از رساله‌ی دکتری نویسنده اول در گروه روانشناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان می‌باشد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع فارسی

- احمدی، ا. (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با بهزیستی معنوی - روانی با توجه به نقش مؤلفه‌های سرمایه معنوی. [آپایان‌نامه کارشناسی‌ارشد]. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- بهادری خسروشاهی، ج. و هاشمی نصرت‌آبادی، ت. (۱۳۹۱). رابطه امیدواری و تاب‌آوری با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه تبریز. *اندیشه و رفتار*، ۶(۲)، ۱۴-۵. <https://elmmnet.ir/Article/111308-2961/5-14>
- بیانی، ع. ا.، کوچکی، ع. م.، و بیانی، ع. (۱۳۸۷). روایی و پایایی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف. *مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۴۱(۲)، ۴۱-۲. <http://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-444-fa.html>
- پورعزت، ع. ا. (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق‌مدار علوی [رساله دکتری]. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- درویزه، ز. و کهکی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سازگاری زناشویی و بهزیستی روانی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۶(۱)، ۱۹-۴۰. https://jwps.alzahra.ac.ir/article_1290.html
- شکرکن، ح. و نعمی، ع. ا. (۱۳۸۴). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۳(۳۱)، ۹۲-۷۹.
- صباحی، پ. (۱۳۹۰). نقش عدالت سازمانی ادراک‌شده و هنجار سازمانی بر رفتارهای فرآیندی کارکنان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی و وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی. [رساله دکتری تخصصی روان‌شناسی]. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- قلی‌پور، آ. و پیران‌نژاد، ع. (۶۸۳۱). تأثیر عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان. *فصلنامه رهیافت*، ۴(۴)، ۴۵-۳۵. http://rahyaft.nrisp.ac.ir/article_13450.html
- کدیور، پ.، شکر، ا.، ولی‌الله، ف.، دانش‌پور، ز.، دستجردی، ر. و پاییزی، م. (۱۳۸۷). بررسی ساختار عاملی نسخه‌های فارسی سه، نه و چهارده سؤالی مقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی ریف بین دانشجویان. *مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۴۱(۲)، ۲۵۱-۱۶۱. <http://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-465-fa.html>
- کهکی، ف. (۱۳۸۴). بررسی رابطه سازگاری زناشویی و بهزیستی روان‌شناختی بین دانشجویان متأهل دانشگاه الزهرا (س). [آپایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی]. تهران: دانشگاه الزهرا (س).
- میکائیلی منیع، ف. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه ارومیه. *افتی دانش*، ۶(۴)، ۷۲-۷۲۶۵. <http://hms.gmu.ac.ir/article-1-1032-fa.html>
- میکائیلی منیع، ف. (۱۳۸۷). مقایسه بهزیستی روانی مادران با و بدون دانش‌آموزان ابتدایی کم‌توان ذهنی: اثر سبک‌های مقابله‌ای. *پژوهش در حیطه کودکان استثنایی*، ۸(۱)، ۶۸-۵۳.
- نریمانی، م.، شاه‌محمدزاده، ی.، امیدوار، ع. و امیدوار، خ. (۱۳۹۳). مقایسه سرمایه روان‌شناختی و سبک‌های عاطفی در بین دانش‌آموزان پسر با و بدون ناتوانی یادگیری. *مجله ناتوانی‌های یادگیری*، ۴(۱)، ۱۸-۱۰۰.
- نریمانی، م.، یوسفی، ف. و کاظمی، ر. (۱۳۹۳). نقش سبک‌های دل‌بستگی و کیفیت زندگی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی نوجوانان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری. *مجله ناتوانی‌های یادگیری*، ۳(۴)، ۱۴۲-۱۲۴.
- یحیی‌زاده، س. (۱۳۸۴). بررسی رابطه هوش هیجانی و منبع کنترل با سلامت روان‌شناختی بین دانشجویان دانشگاه مازندران. [آپایان‌نامه کارشناسی ارشد]. تهران: دانشگاه تربیت معلم.

References

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Ed). *Advance in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press. [DOI:10.1016/S0065-2601(08)60108-2]
- Ahmadi, A. (2012). [The relationship of perceived organizational justice with spiritual-psychological well-being with regard to role components of spiritual capital. (Persian)]. [MA. thesis]. Isfahan: Islamic Azad University, Isfahan Branch.
- Bahadori Khosroshahi, Jafar., & Hashemi Nosratabad, T. (2011). [The relationship between hope and resilience with psychological well-being in students (Persian)]. *Journal of Thought and Behavior*, 6(22), 41-50. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=159375>
- Bauer, J., & Mulder, R. H. (2006). Upward feedback and its contribution to employs feeling of self-determination. *Journal of Work Plays Learning*, 18 (7), 508-21. [DOI:10.1108/13665620610693051]
- Bayani, A. A., Kouchaki, A. M., & Bayani, A. (2008). [Reliability and validity of Ryyf's Psychological Well-Being Scales (Persian)]. *Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 14(2), 146-51. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=77522>
- Berger, P. L., & Luck Man, T. (1966). *The social construction of reality*. Garden City, New York: Double Day. <https://books.google.com/books?id=e7ktAAAAMAAJ&q>
- Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, T. L., Talib, T. L., & Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 500-10. [DOI:10.1080/17439760903271439]
- Clarke, D., & Goosen, T. (2009). The mediating effect of coping strategies in the relationship between automatic negative thoughts and depression in a clinical sample of diabetes patients. *Journal of personality and Individual Differences*, 46(4), 460- 4. [DOI:10.1016/j.paid.2008.11.014]
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., & Conlon D. E., et al. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236. [DOI:10.1037/a0031757] [PMID]
- Darvizeh, Z., & Kahaky, F. (2008). [Examine the relationship between marital adjustments with well-being (Persian)]. *Socio-psychological Studies of Women*, 6(1), 91-104. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=84083>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Hoboken, New Jersey: Blackwell-Wiley. <https://www.wiley.com/en-al/Happiness%3A+Unlocking+the+Mysteries+of+Psychological+Wealth-p-9781405146616>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Hoboken, New Jersey: Blackwell-Wiley. [DOI:10.1002/9781444305159]
- Flogger, R., & Corpanzano, Y. (1998). *Organizational justice & human resource management*. Beverly Hills: CA. Sage. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=-IAMylsLLW0C&oi=fnd&pg=PR9&dq>
- Gholipour, A., & Pirannejad, A. (2007). [The effect of social justice on elite migration (Persian)]. *Rahyaf*, 40, 35-45. <http://ensani.ir/file/download/article/20110118173518>
- Greenberg, J. (2010). Organizational injustice as an occupational health risk. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 205-43. [DOI:10.5465/19416520.2010.481174]
- Haaland, S. A. (2002). Understanding organizational citizenship and counterproductive work behaviors: Examining interactions utilizing an organizational versus interpersonal categorization strategy [PhD. dissertation]. Michigan: Central Michigan University.
- Hauser, R. M., Springer, K. W., & Pudrovskaya, T. (2005). Temporal structures of psychological well-being: continuity or change? *Journal of Intellectual Disability Research*, 12, 874-82. https://www.researchgate.net/profile/Tetyana-Pudrovskaya/publication/251607608_Temporal_Structures_of_Psychological_Well-Being_Continuity_or_Change/links/00b7d52dc04d9c6ce5000000/Temporal-Structures-of-Psychological-Well-Being-Continuity-or-Change.pdf
- Kahaky, F. (2005). [Examine the relationship between marital adjustment and psychological well-being among married students of Al-Zahra University (Persian)]. [MA. thesis]. Tehran: Al-Zahra University.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 208-21. [DOI:10.2307/3090197]
- Michaeli Manee, F. (2008). [Comparison of psychological well-being of mothers with and without elementary students with mental retardation: The effect of coping styles (Persian)]. *Research on Exceptional Children*, 8(1), 53-68. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=76016>
- Michaeli Manee, F. (2011). [The study of undergraduate students' psychological well-being status in Urmia University (Persian)]. *The Horizon of Medical Sciences*, 16(4), 65-73. <https://hms.gmu.ac.ir/article-1-1036-en.pdf>
- Narimani, M., Shahmohammadzadeh, Y., Omidvar, A., & Omidvar, K. H. (2014). A comparison of psychological capital and affective styles in students with learning disorder and normal students. *Journal of Learning Disabilities*, 4(1), 100-18. http://jld.uma.ac.ir/m/article_220.html?lang=en
- Narimani, N., Yosefi, F., & Kazemi, R. (2014). The role of attachment styles and quality of life in predicting psychological well-being in adolescents with learning disabilities (Persian)]. *Journal of learning Disabilities*, 3(4), 124-42. http://jld.uma.ac.ir/article_193_en.html
- Narimani, M., Shahmohammadzadeh, Y., Omidvar, A., & Omidvar, Kh. (2014). [A comparison of psychological capital and affective styles in students with learning disorder and normal students (Persian)]. *Journal of Learning Disabilities*, 4(1), 100-18. http://jld.uma.ac.ir/article_220_en.html
- Nel, L. (2011). The psychological experiences of masters degree students in professional psychology programs: An interpretative phenomenological analysis [MA. thesis]. Bloemfontein: University of the Free State Bloemfontein.
- Noami, A., & Shokrkon, H. (2006). [The study of simple and multiple relationships between organizational justiceandorganizational citizenship behavior in an industrial company staffs (Persian)]. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 11(1-2), 57-70. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=23853>
- Poole Wendy L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union-management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-48. [DOI:10.2307/20466660]
- Poorezat, A. (2001). [Public management and social justice (Persian)]. *Journal of Science Management*, 14(55), 83-117. <http://ensani.ir/file/download/article/20100929152440->
- Poorezat, A. (2003). [Designing a policy framework for the realization of social justice based on the rule of law (Persian)]. [PhD. dissertation]. Tehran: Tarbiat Modarres University.

- Reš, J. R. (1984). The major component of morality. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz, (Eds), *Morality, moral behavior, and moral development*. New York: Wiley.
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 235-72. [DOI:10.1037/a0025408] [PMID]
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science*. New York, NY: McGraw Hill.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10902-006-9019-0>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-81. [DOI:10.1037/0022-3514.57.6.1069]
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. [DOI:10.1111/1467-8721.ep10772395]
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: eudemonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. [DOI:10.1007/s10902-006-9019-0]
- Sabahi, P. (2011). [The role of perceived organizational justice and organizational norm on employee redirection behaviors with regard to personality traits, duty and conscientiousness (Persian)]. [PhD. dissertation]. Isfahan: University of Isfahan.
- Shokri, O., Kadivar, P., Farzad, V., Daneshvarpour, Z., Daštjerdi, R., & Paezi, M. (2008). [A study of factor structure of 3, 9 and 14-item Persian versions of Ryff's Scales Psychological Well-being in university students (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 14(2), 152-61. <http://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-465-en.html>
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., & Balint, M., et al. (2014). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Journal of Health Education*, 73(4), 382-93. [DOI:10.1177/0017896913485742]
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page, (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Yahya Zadeh, S. (2005). [The relationship between emotional intelligence and the source of control with psychological health among Mazandaran University students (Persian)]. [MA. thesis]. Tehran: Tarbiat Moallem University.

This Page Intentionally Left Blank