دو فصلنامه پژوهشنامه روانشناسی عدالت

سال اول، شماره دوم، پائیز و زمستان ۱۳۹۵

تبیین بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی معنوی از طریق عدالت سازمانی ادراک شده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۱۷

محسن گل‌پرور[۱]؛ اکرم محمدی[۲]

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی معنوی از طریق مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده اجرا شد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش کارکنان دو مجموعه صنعتی بودند که از میان آن‌ها به شیوه تصادفی ساده ۲۷۷ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده (شیبااوکا و همکاران، ۲۰۱۰)، پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی (محقق ساخته) و پرسشنامه بهزیستی معنوی (گومز و فیشر، ۲۰۱۲) بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل گردید. نتایج نشان داد که بین مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده (توزیعی، رویه‌ای، بین‌فردی و اطلاعاتی) با مولفه‌های بهزیستی معنوی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که از بین چهار مولفه عدالت سازمانی ادراک شده، عدالت توزیعی و رویه‌ای دارای توان پیش‌بین معنادار برای شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی و شکوفایی فطرت‌گرایانه هستند. همچنین از بین چهار مولفه عدالت سازمانی ادراک شده، عدالت توزیعی و رویه‌ای دارای توان پیش‌بین معنادار برای بهزیستی روان‌شناختی بودند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی ادراک شده، بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی معنوی، محیط کار.

---

۱. عضو هیئت علمی/دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، (نویسنده‌ی مسئول) drmgolparvar@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

اهمیت بهزیستی و سلامتی در محیط‌های مختلف در سال‌های اخیر توجهات فزاینده و روزافزونی را به خود جلب نموده است. اسپل و آرنولد[۱] (۲۰۰۷) هزینه افت کارآیی، افزایش غیبت و تمایل به ترک کار را به‌دلیل مشکلات روان‌شناختی در امریکا ۴۴ بیلیون دلار در سال گزارش داده‌اند. سالس و باندی[۲] (۲۰۰۵) در مروری بر پژوهش‌های گذشته اضطراب و افسردگی که تبعات جدی برای بهزیستی و سلامتی افراد به وجود می‌آوردند را با مشکلات قلبی– عروقی و برخی بیماری‌های جسمی دیگر مرتبط گزارش داده‌اند. به‌دلیل همین هزینه‌های گزاف، شناخت سازه‌های زیربنایی تأثیرگذار بر سلامت روانی و جسمی افراد از ضرورت‌های بسیار جدی محسوب می‌شود. از نظر دانش کنونی بشر عوامل و متغیرهای متعددی می‌توانند بهزیستی معنوی و بهزیستی روان‌شناختی افراد را تحت تاثیر قرار دهند. یکی از مشخصه‌های روانی–اجتماعی که می‌تواند بر سلامتی و بهزیستی افراد تاثیر بگذارد عدالت است (الوینیو، هیپونیمی، سینرو و مگ‌ناویتا[۳]، ۲۰۱۰؛ بوتلر[۴]، ۲۰۱۲؛ فولر–لاور، اونز و اونگ[۵]، ۲۰۱۲؛ داناهو[۶]، ۲۰۱۳). هر یک از ابعاد عدالت سازمانی (نظیر عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین‌فردی و اطلاعاتی)، بر مبنای نظریات معطوف به ساز و کارهای روانی و اجتماعی[۷]، با سلامتی و بهزیستی روانی و معنوی رابطه پیدا می‌کنند. این رابطه به این جهت است که وقتی سازمان اصول مطرح برای هر یک از ابعاد عدالت را در امور مختلف خود به کار می‌گیرد، کارکنان را از نظر روانی و معنوی تحت تاثیر قرار داده و از این طریق زمینه بهزیستی و سلامتی آن ها را فراهم می‌سازد. (کوهن‌چاراش و اسپکتور[۸]، ۲۰۰۱؛ ابراهیم[۹]، ۲۰۱۲؛ لی و آن[۱۰]، ۲۰۱۲؛ پریلل-تنسکی[۱۱]، ۲۰۱۲؛ ۲۰۱۳)

---

1. Spell & Arnold
2. Slus & Bunde
3. Elovainio, Heponiemi, Sinervo & Magnavita
4. Butler
5. Fuller-Rowell, Evans & Ong
6. Donohoe
7. psycho-social mechanism
8. Cohen- Charash & Spector.
9. Ibrahim
10. Lee & Ahn
1. Prilleltensky

دو عرصه بسیار مطرح در حوزه بهزیستی و سلامتی، بهزیستی روانی[1] و معنوی[2] هستند. فیشر[3] (۱۹۹۸) یک مدل بهزیستی معنوی گسترده شامل بهزیستی شخصی، جمعی، محیطی و متعالی که مبتنی بر امیدواری در زندگی بر مبنای رابطه با خود، دیگران، طبیعت و خداست، پیشنهاد داده است (گومز[4] و فیشر، ۲۰۰۳). بهزیستی معنوی شخصی یعنی فرد توانسته در یک رابطه درون‌روانی با خود در حوزه‌های معنا، هدف و ارزش‌ها در زندگی انسجام و سازگاری برقرار کند. در مقابل بهزیستی معنوی جمعی یا اجتماعی با پوشش دادن حوزه‌هایی نظیرعشق، عدالت، امیدواری و ارزش‌گذاری برای انسانیت، نمایانگر روابط عمیق بین‌فردی شخص و دیگران است. بعد سوم، حوزه بهزیستی معنوی محیطی به لذت، مراقبت و پرورش محیط طبیعی اطراف مربوط می‌شود. به معنای دیگر بهزیستی معنوی محیطی شامل احساس یگانگی با طبیعت و نگرانی درباره آن است. بالاخره حوزه چهارم بهزیستی معنوی یعنی بهزیستی متعالی به تعالی یافتگی روابط روان‌شناختی فرد با نیرویی فرافردی به ویژه خدای متعال مربوط است. این الگوی چند بعدی در حوزه بهزیستی معنوی در مطالعات چندی تاکنون به تأیید رسیده است (گومز و فیشر، ۲۰۰۳). برخی از شواهد و قراین موجود نشان می‌دهد که بهزیستی معنوی مستقل از ویژگی‌های شخصیتی یک سازه ضروری برای مطالعات حوزه روان‌شناسی است (گومز و فیشر، ۲۰۰۳). همین دست شواهد نشان می‌دهد بهزیستی معنوی شخصی، جمعی، محیطی و تعالی یافتگی با برون‌گرایی، روان رنجورخویی، روان پریشی و شادمانی دارای رابطه معنادار است. گومز و فیشر (۲۰۰۳) نیز نشان داده‌اند که خرده مقیاس‌های بهزیستی معنوی فراتر از ویژگی‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی شادمانی به عنوان یک سازه مطرح در حوزه بهزیستی روانی و سلامت روانی هستند.

در کنار بهزیستی معنوی، بهزیستی روان‌شناختی با طیفی از ساختارها نظیر رضایت از زندگی، شادمانی، سازگاری، احساسات و بهزیستی اخلاقی و ذهنی دارای ارتباط است (ریف[5]، ۱۹۸۹؛ هادی‌پور، ۱۳۸۹). بهزیستی روان شناختی سه مشخصه دارد، اول این‌که، درونی است. شرایطی

1. psychological well being
2. spiritual well being
3. Fisher
4. Gomez
5. Ryff

همچون تندرستی، راحتی، فضیلت یا ثروت که به‌طور جدی وابسته به دنیای بیرون فرد هستند، در تعاریف بهزیستی روان‌شناختی گنجانده نمی‌شود. دوم این‌که بهزیستی روان‌شناختی اندازه‌گیری‌های مثبت را شامل می‌شود. از این نظر با اندازه‌گیری‌هایی مانند بهداشت روانی که با فقدان مولفه‌های منفی تعریف می‌شوند، تفاوت دارد. و بالاخره سوم این‌که اندازه‌گیری‌های بهزیستی روان‌شناختی سنجش کلی از تمام جوانب زندگی یک شخص را شامل می‌شود.

نظریات و دیدگاه‌های گوناگونی تاکنون تلاش نموده‌اند که نحوه اثرگذاری ابعاد مختلف عدالت سازمانی ادراک شده[۱] را بر پیامدهای معطوف به سلامتی (روانی و جسمی) مورد تبیین قرار دهند. در این حوزه متداول ترین ابعاد عدالت سازمانی در عرصه نظریه‌پردازی‌ها، عدالت توزیعی[۲]، رویه‌ای[۳]، تعاملی (ارتباطی)[۴]، بین فردی[۵] و اطلاعاتی[۶] بوده است (سینگ[۷]، ۲۰۰۵؛ رانی، گرگ و راستوگی[۸]، ۲۰۱۲؛ شائو، راپ، اسکارلیکی و جونز[۹]، ۲۰۱۳). به لحاظ نظری رابطه بین ابعاد مختلف عدالت با بهزیستی روانی و معنوی را می‌توان از طریق باورهای هنجاری فردی تبیین نمود. هر یک از انسان‌ها با ورود به محیط کار خود مجموعه‌ای از باورهای هنجاری معطوف به ارزش‌ها (نظیر باور به ضرورت و اهمیت عدالت) را با خود به محیط‌های کار می‌آورند. زمانی که اتفاقات، حوادث، تصمیمات، تعاملات و فرآیندهای موجود در محیط اطراف در نظر افراد ناعادلانه ارزیابی می‌شوند، فشارهای روان‌شناختی و هیجانات منفی به‌دلیل احساس به مخاطره افتادن هنجارها و ارزش‌های شخصی در افراد پدید می‌آید. این هیجانات منفی از طریق فرآیندهای زیستی و فیزیولوژیک نظام روانی و جسمی افراد را دچار مخاطره می‌سازند (الوینیو و همکاران، ۲۰۱۰؛ بوتلر، ۲۰۱۲؛ فولر–لاور و همکاران، ۲۰۱۲؛ داناهو، ۲۰۱۳). همچنین از طریق رویکرد عدم قطعیت نیز می‌توان رابطه بین عدالت و بهزیستی روانی را این چنین تبیین نمود که وقتی افراد با نمودهای عدالت در محیط کار

---

1. perceived organizational justice.
2. distributive.
3. procedural.
4. interactional (relational).
5. interpersonal.
6. informational.
8. Singh
9. Rani, Garg & Rastogi
10. Shao, Rupp, Skarlicki & Jones

خود مواجه می‌شوند با احساس قطعیت نسبت به خود و آینده کاری‌شان از سطح فشارهای روانی آن‌ها کاسته می‌شود. این کاهش سطح فشارهای روانی بستر را برای افزایش سطح بهزیستی روانی و معنوی فراهم می‌سازد. در مقابل وقتی افراد با نمودهای بی‌عدالتی مواجه می‌شوند با تجربه عدم قطعیت و احساس ناامنی، سطح فشارهای روانی و جسمی در آنها افزایش می‌یابد (فولگر و اسکارلیکی[1]، ۲۰۰۵؛ گرین‌برگ[2]، ۲۰۰۶؛ ابراهیم، ۲۰۱۲؛ لی و آن، ۲۰۱۲؛ پریلل‌تنسکی، ۲۰۱۲؛ ۲۰۱۳). به طور طبیعی افزایش فشارهای روانی در افراد می‌تواند موجبات افت بهزیستی روانی و به دنبال آن بهزیستی معنوی افراد را فراهم سازد (جاج و کال‌کوییت[3]، ۲۰۰۴؛ سینگ، ۲۰۰۵؛ گرین-برگ، ۲۰۰۶؛ رانی و همکاران، ۲۰۱۲؛ شائو و همکاران، ۲۰۱۳). دگویی[4] (۲۰۰۰) معتقد است در زمان تجربه بی‌عدالتی افراد به شدت با افت احساس خودارزشمندی و حرمت خود مواجه می‌شوند. این افت احساس ارزشمندی شخصی و حرمت خود زمینه‌ساز جدی افت بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی معنوی افراد است. شواهد ارائه شده توسط اسپل و آرنولد (۲۰۰۷) نیز حاکی از آن است که تبعات معطوف به افت بهزیستی روانی به‌دلیل تجربه بی‌عدالتی در حضور همزمان بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی تشدید می‌شود.

برخی پژوهش‌های گذشته مشخص ساخته‌اند که فقدان عدالت و وجود رفتارهای غیرعادلانه با عواملی نظیر افزایش چربی خون و احساسات منفی که ابتلا به بیماری را تحت تأثیر قرار می‌دهند (الوینیو و همکاران، ۲۰۱۰)، افزایش خطر بیماری، بیماری‌های روانی خفیف و خودارزیابی ضعیف از سلامتی در زنان و مردان و مشکلات روانی و جسمی ارتباط دارد (سینگ، ۲۰۰۵؛ رانی و همکاران، ۲۰۱۲؛ شائو و همکاران، ۲۰۱۳). البته این نتایج احتمال فرض مقابل را که مبتنی بر افزایش احساس بی عدالتی یا رفتار غیرعادلانه در اثر مشکلات سلامتی است را رد نمی‌کند. در این مورد عدالت سازمانی به‌عنوان یک پیامد سلامتی نگریسته می‌شود تا به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده سلامتی. (الوینیو، کیوماکی و واترا[5]، ۲۰۰۲)

---

1. Folger & Skarlicki.
2. Greenberg
3. Judge & Colquitt
4. Degoey
5. Elovainio, Kivimaki & Vahtera

در جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های انجام شده می‌توان گفت که رابطه بین فقدان عدالت و افزایش مشکلات سلامتی در اکثر مطالعات مربوط به سلامتی در بین مردان و زنانی که نه تنها دارای مشاغل پزشکی بوده‌اند، بلکه افراد دارای مشاغل اداری و فنی و حتی در محیط‌هایی که در وهله اول سالم تلقی می‌شده‌اند، مشاهده شده است. نتایج حاصل از این مطالعات نشان داده که اندازه تأثیرات عدالت سازمانی ادراک شده با آن دسته از تعیین‌کننده‌های روانی- اجتماعی بیماری، نظیر کنترل شغل، خصومت و فشار زیاد قابل قیاس است. شواهدی مبنی بر حمایت از این‌که رابطه عدالت سازمانی و سلامتی منسوب به رابطه عوامل روانی –اجتماعی، رفتاری، متغیرهای زیستی دیگر و سلامتی می‌باشد، یافت نشده است (اسپل و آرنولد، ۲۰۰۷؛ فولر-لاور و همکاران، ۲۰۱۲؛ داناهو، ۲۰۱۳). برخی شواهد جزیی‌تر پژوهشی نیز نشان داده که فقدان عدالت رویه‌ای و تعاملی به‌طورمساوی منجر به افزایش احتمال برخی بیماری‌های مورد تأیید پزشکی می‌شوند. برخی شواهد حاکی از آن است که در مورد عدالت رویه‌ای احتمال تعامل با موقعیت‌های اجتماعی- اقتصادی وجود دارد (الوینیو و همکاران، ۲۰۰۲). تفاوت‌های اثرات سلامتی بین گروه‌هایی با درآمد مختلف نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای ممکن است برای اعضای مشاغل درجه بالای نزدیک به مدیریت، نسبت به کارکنان مشاغل درجه پایین اهمیت برجسته‌تری داشته باشد. همچنین بیماری‌های روانی خفیف (نظیر برخی اشکال افسردگی و اضطراب) به‌وسیله عدالت رویه‌ای به صورت قوی‌تری نسبت به عدالت تعاملی پیش‌بینی می‌شوند (تپر[1]، ۲۰۰۱؛ الوینیو، کیوماکی و هل‌کاما[2]، ۲۰۰۱؛ الوینیو و همکاران، ۲۰۰۲). با تأکید بر این‌که این پژوهش رویکردهای عدم قطعیت و باورهای هنجاری را در رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با بهزیستی محور توجه قرار داده، نکته محوری این‌که به نظر می‌رسد خلاء قابل توجهی در پژوهش‌ها در خصوص مولفه‌های اخلاقی، ارزشی و انسانی تاثیرگذار بر بهزیستی روانی- معنوی وجود دارد. بررسی متون چاپی به‌طور نظری از رابطه بین عدالت با مولفه‌های معنویت حمایت می‌کنند (یزدانی، کاظمی نجف‌آبادی و سلیمی، ۱۳۸۹)، ولی شواهد پژوهشی تجربی کمی در این حوزه وجود دارد. باور بنیادی مطرح در این پژوهش این است که عدالت سازمانی، به‌دلیل اهمیتی که در فضای درون روانی افراد دارد، نقشی انکار ناپذیر در

1. Tepper
2. Elovainio, Kivimaki & Helkama,

بهزیستی معنوی و بهزیستی روان‌شناختی خواهد گذاشت. بر همین اساس در این پژوهش این سوال را محور توجه قرار داده‌ایم که آیا عدالت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانی و معنوی دارای رابطه است؟

روش

این پژوهش از نوع پژوهش های همبستگی مبتنی بر تحلیل رگرسیون چندگانه است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶) که طی آن بهزیستی معنوی و روان‌شناختی از طریق چهار مولفه عدالت سازمانی ادراک شده پیش بینی شده‌اند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد دو مجموعه کاری در شهر اصفهان در بهار سال ۱۳۹۱ تشکیل داده است، که از میان آن‌ها با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (به‌منظور رعایت نسبت کارکنان مجموعه کاری اول و دوم در حجم نمونه نهایی)، ۲۸۰ نفر انتخاب شدند. حجم نمونه ۲۸۰ نفر براساس تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری انتخاب شدند (سکاران،۱۳۸۱). پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۳ پرسشنامه (معادل ۱/۱ درصد) به‌دلیل ناقص پاسخ داده شدن، از تحلیل‌های نهایی کنار رفت، لذا گروه نمونه پژوهش به ۲۷۷ نفر تقلیل یافت (نرخ بازگشت ۹۸/۹ درصد). از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده به‌عمل آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده:

برای سنجش عدالت سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه ۲۰ سوالی ساخت و اعتباریابی شده توسط شیباوکا، تاکادا، واتانابه، کوجیما، کاکی نوما و همکاران[1] (۲۰۱۰) که دارای مقیاس پاسخ‌گویی پنج گزینه‌ای (بسیارکم=۱ تا بسیار زیاد=۵) و دارای چهار مولفه عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی است استفاده شد. این پرسشنامه برای اولین بار برای این پژوهش طی فرایند دومرحله‌ای (ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. شیباوکا و همکاران (۲۰۱۰) روایی سازه این پرسشنامه را بر مبنای تحلیل عاملی تأییدی مستند ساخته و نشان داده‌اند که این پرسشنامه از لحاظ شاخص‌های برازش به‌صورت چهار عاملی از شاخص‌های مطلوبی برخوردار است. همچنین همسانی درونی چهار مولفه بر حسب آلفای کرونباخ به‌ترتیب برای عدالت توزیعی، رویه‌ای،

1. Shibaoka, Takada, Watanabe, Kojima, Kakinuma et al

اطلاعاتی و بین فردی برابر با ۰/۹۶، ۰/۹۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۴ گزارش شده است (شیباوکا و همکاران،۲۰۱۰). این پرسشنامه در این پژوهش مورد تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس قرار گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی با KMO=۰/۹۳، چهار عامل عدالت رویه‌ای، توزیعی، بین فردی و اطلاعاتی را با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸، ۰/۷۷، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ به‌دست داد.

پرسشنامه بهزیستی معنوی:

برای سنجش بهزیستی معنوی در این پژوهش از پرسشنامه ۲۰ سوالی ساخت و اعتباریابی شده توسط گومز و فیشر (۲۰۱۲) استفاده شد که دارای مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای (بسیارکم= ۱ تا بسیارزیاد= ۵) و چهار مؤلفه بهزیستی معنوی شخصی، جمعی، محیطی و متعالی است. این پرسشنامه برای اولین بار برای این پژوهش طی فرایند دومرحله‌ای (ترجمه و تطابق تخصصی) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. گومز وفیشر (۲۰۱۲) روایی این پرسشنامه را بر مبنای تحلیل عاملی تاییدی مستند ساخته و نشان داده‌اند که این پرسشنامه از لحاظ طبقه پاسخ‌های مشاهده شده به پاسخ‌های مورد انتظار، از شاخص‌های مطلوب برازش (به‌وبژه خی دو) برخوردار است. همچنین همسانی درونی چهار مولفه بر حسب آلفای کرونباخ به‌ترتیب برای بهزیستی معنوی شخصی، جمعی، محیطی و متعالی برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۸۶ و ۰/۹۵ گزارش شده است (گومز و فیشر، ۲۰۱۲). برای بررسی روایی سازه پرسشنامه بهزیستی معنوی این پرسشنامه همراه با سوالات پرسشنامه بهزیستی روانی (به منظور بررسی روایی تمیزی سوالات این پرسشنامه از سوالات پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی) مورد تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس قرار گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی ۱۷ سوال این پرسشنامه را در سه عامل کاملاً مستقل از بهزیستی روانی قرار داد. لازم به ذکر است که سه سوال این پرسشنامه دارای بارهای عاملی قابل توجهی با سوالات پرسشنامه بهزیستی روانی بودند لذا ین سه سوال از تحلیل‌ها کنار گذاشته شد.۱۷ سوال باقیمانده بر سه عامل شکوفایی انسان‌گرایانه (۷ سوال)، طبیعت‌گرایی (۵ سوال) و شکوفایی فطرت-گرایی (۵ سوال) قرار گرفتند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ سه عامل شمرده شده برابر با ۰/۹۱، ۰/۹۲ و ۰/۹ به‌دست آمد.

پرسشنامه بهزیستی روان شناختی:

برای سنجش بهزیستی روان شناختی در این پژوهش از پرسشنامه ۱۰ سوالی که بر مبنای پژوهش‌های گذشته برای این پژوهش با مقیاس پاسخ‌گویی پنج گزینه‌ای (بسیارکم = ۱ تا بسیارزیاد = ۵) تهیه گردید، استفاده شد. برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه، سوالات آن همراه با سوالات پرسشنامه بهزیستی معنوی (به‌منظور بررسی ضمنی روایی تمیزی سوالات این پرسشنامه از سوالات پرسشنامه بهزیستی معنوی) نیز مورد تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس قرار گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی با KMO =۰/۹۵، ۱۰ سوال این پرسشنامه را با بارهای عاملی ۰/۶ به بالا بر یک عامل با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ قرار داد.

یافته‌ها

از ۲۰۲ نفر (۷۵ نفر تحصیلات خود را اعلام ننمودند) اعضای نمونه که تحصیلات خود را اعلام داشتند، ۱۵۳ نفر (معادل ۷۵/۷ درصد) دارای تحصیلات تا دیپلم و ۴۹ نفر (معادل ۲۴/۲ درصد) دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر بودند. از ۲۱۳ نفر که وضعیت تاهل خود را اعلام داشتند، ۷۰ نفر مجرد (معادل ۳۲/۹ درصد) و ۱۴۳ نفر متأهل (معادل ۶۷/۱ درصد) بودند. میانگین سنی اعضای نمونه ۲۸/۳۹ سال (با انحراف معیار ۵/۰۲) و میانگین سابقه شغلی آنها ۱/۹۸ سال (با انحراف معیار ۱/۶۸) بود. در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. داور محترم وجود ماتریس زیر این امکان را برای پژوهشگران بعدی فراهم می‌کند تا در صورت تمایل به انجام فراتحلیل از داده‌های این جدول استفاده شود. با این حال در صورت اصرار داور محترم، نویسندگان این جدول را حذف خواهند کرد.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	شکوفایی انسان‌گرایانه	۳/۱۸	۰/۸۹	–						
۲	طبیعت‌گرایی	۲/۷۲	۰/۹۹	۰/۶**	–					

۳	شکوفایی فطرت‌گرایانه	۳/۴۵	۰/۸۷	۰/۶۴**	۰/۵۶**	–				
۴	بهزیستی روان‌شناختی	۲/۹۵	۰/۹	۰/۷۵**	۰/۶۷**	۰/۶۲**	–			
۵	عدالت رویه‌ای	۳/۱۱	۰/۷۵	۰/۶۲**	۰/۵۱**	۰/۴۸**	۰/۶**	–		
۶	عدالت توزیعی	۳/۰۲	۰/۷۷	۰/۶۱**	۰/۵۲**	۰/۴۹**	۰/۶۳**	۰/۷۵**	–	
۷	عدالت بین-فردی	۳/۵۶	۰/۸۶	۰/۴۸**	۰/۳۴**	۰/۳۵**	۰/۴۸**	۰/۶۷**	۰/۵۷**	–
۸	عدالت اطلاعاتی	۳/۲۹	۰/۸۷	۰/۵۲**	۰/۴۳**	۰/۴**	۰/۵۱**	۰/۷۷**	۰/۶۵**	۰/۷۵**

$**p<$۰/۰۱ $*p<$۰/۰۵

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین عدالت رویه‌ای با شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی، شکوفایی فطرت‌گرایانه و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<$۰/۰۱). بین عدالت توزیعی با شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی، شکوفایی فطرت‌گرایانه و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<$۰/۰۱). بین عدالت بین فردی با شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی، شکوفایی فطرت‌گرایانه و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<$۰/۰۱). بین عدالت اطلاعاتی با شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی، شکوفایی فطرت‌گرایانه و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<$۰/۰۱). در جدول ۲ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی مولفه‌های بهزیستی معنوی ارائه شده است.

جدول۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی مولفه‌های بهزیستی معنوی از طریق مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده

ردیف	مقدار ثابت و مقادیر پیش بین	R	R^2	F	b	SE	β	T	*P*
متغیر ملاک: شکوفایی انسان‌گرایانه									
۱	مقدار ثابت	۰/۶۶۲	۰/۴۳۸	۵۳/۱**	۰/۵۵	۰/۱۹	–	۲/۸۴	۰/۰۱
۲	عدالت رویه ای				۰/۳۸	۰/۱	۰/۳۲	۳/۸۶	۰/۰۰۱
۳	عدالت توزیعی				۰/۳۹	۰/۰۸	۰/۳۳	۴/۸	۰/۰۰۱
۴	عدالت بین فردی				۰/۱	۰/۰۸	۰/۱	۱/۲۴	۰/۲۱
۵	عدالت اطلاعاتی				−۰/۰۳	۰/۰۹	−۰/۰۲	−۰/۲۷	۰/۷۹
متغیر ملاک: طبیعت‌گرایی									
۱	مقدار ثابت	۰/۵۵۳	۰/۳۰۵	۲۹/۹**	۰/۴۵	۰/۲۴	–	۱/۹۷	۰/۰۴۳
۲	عدالت رویه ای				۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۲۶	۲/۸۳	۰/۰۵
۳	عدالت توزیعی				۰/۴۱	۰/۱	۰/۳۱	۴/۱	۰/۰۰۱
۴	عدالت بین فردی				−۰/۱۲	۰/۱	−۰/۱	−۱/۱۴	۰/۲۵
۵	عدالت اطلاعاتی				۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱	۰/۹۸	۰/۳۳
متغیر ملاک: شکوفایی فطرت‌گرایانه									
۱	مقدار ثابت	۰/۵۱۷	۰/۲۶۸	۲۴/۸۶**	۱/۵	۰/۲۲	–	۶/۹۲	۰/۰۰۱
۲	عدالت رویه ای				۰/۲۸	۰/۱۱	۰/۲۴	۲/۵۱	۰/۰۱
۳	عدالت توزیعی				۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۲۹	۳/۷	۰/۰۰۱
۴	عدالت بین فردی				−۰/۰۱	۰/۰۹	−۰/۰۱	−۰/۰۹	۰/۹۳
۵	عدالت اطلاعاتی				۰/۰۳	۰/۱۱	۰/۰۳	۰/۳	۰/۷۶

*$p<$ ۰/۰۵ **$p<$ ۰/۰۱

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود از بین مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی)، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌ترتیب با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۳۲ و ۰/۳۳ ، ۸/ ۴۳ درصد از واریانس شکوفایی انسان‌گرایانه را تبیین می‌نمایند. چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود از بین مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده

(عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی)، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۲۶ و ۰/۳۱ ، ۳۰/۵ درصد از واریانس طبیعت‌گرایی را تبیین می‌نمایند. بالاخره چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود از بین مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی)، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌ترتیب با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۲۴ و ۰/۲۹ ، ۲۶/۸ درصد از واریانس شکوفایی فطرت‌گرایانه را تبیین می‌نمایند. معادله پیش‌بینی مولفه‌های بهزیستی معنوی از طریق ابعاد معنادار عدالت سازمانی ادراک شده به شرح زیر است.

(عدالت توزیعی) ۰/۳۳ + (عدالت رویه‌ای) ۰/۳۸ + ۰/۵۵ = شکوفایی انسان‌گرایانه

(عدالت توزیعی) ۰/۴۱ + (عدالت رویه‌ای) ۰/۳۵ + ۰/۴۵ = طبیعت‌گرایی

(عدالت توزیعی) ۰/۳۴ + (عدالت رویه‌ای) ۰/۲۸ + ۱/۵ = شکوفایی فطرت‌گرایانه

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی از طریق مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده

ردیف	مقدار ثابت و مقادیر پیش بین	R	R2	F	b	SE	β	t	*P*
۱	مقدار ثابت	۰/۶۶	۰/۴۳۶	۵۲/۶**	۰/۲۹	۰/۲	–	۰/۱۵	۰/۱۴
۲	عدالت رویه ای				۰/۳۱	۰/۱	۰/۲۶	۳/۰۶	۰/۰۰۲
۳	عدالت توزیعی				۰/۴۷	۰/۰۸	۰/۴	۵/۷۷	۰/۰۰۱
۴	عدالت بین فردی				۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۱۱	۱/۴۳	۰/۱۵
۵	عدالت اطلاعاتی				−۰/۰۵	۰/۱	−۰/۰۴	−۰/۴۷	۰/۶۳

*$p<$ ۰/۰۵ **$p<$ ۰/۰۱

پیش از ارائه توضیحات مربوط به جدول ۳ اشاره به این نکته مفید است که با توجه به آن‌چه در زمان معرفی پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی اشاره شد، این پرسشنامه دارای یک عامل بوده و در سطح تحلیل رگرسیون به‌صورت تک عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود از بین مولفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی)، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌ترتیب با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۲۶ و ۰/۴، ۴۳/۶ درصد از واریانس بهزیستی روان‌شناختی را تبیین می‌نمایند. با

توجه به غیرمعنادار بودن مقدار ثابت در معادله رگرسیون، این مقدار در معادله نهایی رگرسیون وارد نشده است. معادله پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی از طریق ابعاد معنادار عدالت سازمانی ادراک شده به‌شرح زیر است.

(عدالت توزیعی) ۰/۴۷ + (عدالت رویه ای) ۰/۳۱ = بهزیستی روان‌شناختی

بحث

یافته‌های حاصل از این پژوهش شواهدی از نقش ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بر بهزیستی معنوی و روانی به‌دست داد. تبیین رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با بهزیستی معنوی در این قسمت مستلزم توجه به مولفه‌های بهزیستی معنوی است. بهزیستی معنوی در مدل ارائه شده توسط فیشر (۱۹۹۸) شامل بهزیستی شخصی، بهزیستی جمعی، بهزیستی محیطی و بهزیستی متعالی است. چهار مولفه مورد نظر در پژوهش حاضر عملاً به سه مولفه شکوفایی انسان‌گرایانه (بهزیستی معنوی شخصی)، طبیعت‌گرایی (بهزیستی معنوی محیطی) و شکوفایی فطرت‌گرایانه (بهزیستی معنوی جمعی و متعالی) تقلیل یافته است. با اینحال همپوشی مولفه‌های به‌دست آمده در این پژوهش با مولفه‌های ارائه شده توسط فیشر (۱۹۹۸) بسیار بالاست. آن‌چه که از حدود چند دهه قبل به‌طور جدی در عرصه دانش مربوط به عدالت سازمانی ادراک شده مطرح گردید، نظریه‌هایی نظیر نظریه ارزش گروه و نظریه انصاف آدامز بوده که از طریق آنها سعی گشته تا توضیح داده شود که چگونه و چرا درک و تجربه عدالت منجر به نگرش‌ها، احساسات، عواطف و یا رفتارهای مختلف در افراد می‌شوند (کوهن‌چاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱؛ الوینیو و همکاران، ۲۰۱۰؛ بوتلر، ۲۰۱۲؛ فولر–لاور و همکاران، ۲۰۱۲؛ داناهو، ۲۰۱۳). این نظریات و حتی نظریات خرد بر آمده از آن‌ها در کنار نظریاتی نظیر نظریه مبادله اجتماعی به لحاظ ماهیت رویکردی پیامدگرا مبتنی بر تعلقات مادی‌گرایانه و محاسباتی یا مبتنی بر احساس ارزشمندی شخصی که آن نیز یک رویکرد پیامدگراست، محسوب می‌شوند. (فولگر و اسکارلیکی، ۲۰۰۵؛ گرین‌برگ، ۲۰۰۶؛ ابراهیم، ۲۰۱۲؛ لی و آن، ۲۰۱۲؛ پریلل-تنسکی، ۲۰۱۲؛ ۲۰۱۳)

رویکردی که در طراحی و اجرای این پژوهش مد نظر قرار گرفته رویکردی موسوم به تعالی بخشی معنوی– روانی است. این رویکرد براساس این پیش فرض صورت‌بندی شده که اگر واقعاً عدالت به‌دلیل فطرت اخلاق‌گرا و نوع‌دوستانه انسان در ساختار روانی–شناختی ما دارای اهمیت

است (فولگر و اسکارلیسکی، ۲۰۰۵)، بدون تردید باید با بهزیستی روانی و معنوی انسان دارای ارتباط باشد. از طرف دیگر در صورتی که واقعاً عدالت به‌عنوان یک متغیر اخلاقی در انسان‌ها دارای اهمیت باشد، لاجرم باید عاملی جهت ارتقاء سطح بهزیستی معنوی باشد. بر مبنای یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که عدالت رویه‌ای و توزیعی (جدول ۲ را نگاه کنید) از زمره ابعاد عدالت هستند که می‌توانند با مولفه‌های بهزیستی معنوی (شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی و شکوفایی فطرت گرایانه) ارتباط داشته باشند. دلیل چنین نقشی از طرف عدالت توزیعی و رویه‌ای برای شکوفایی انسان‌گرایانه، طبیعت‌گرایی و شکوفایی فطرت‌گرایانه به‌عنوان مولفه‌های بهزیستی معنوی به نقش تعالی بخش معنوی و شناختی عدالت که تاکنون به آن توجه کمی شده باز می‌گردد.

همچنین یافته‌های مربوط به رابطه ابعاد عدالت با بهزیستی روان‌شناختی با یافته‌های پژوهشگران و نظریه‌پردازانی چون الوینیو و همکاران (۲۰۰۱)، تپر (۲۰۰۱)، جاج و کال‌کوئیت (۲۰۰۴)، سینگ (۲۰۰۵)، گرین‌برگ (۲۰۰۶)، اسپل و آرنولد (۲۰۰۷) و ابراهیم (۲۰۱۲) همسویی نشان می‌دهد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که وقتی در محیط اجتماعی بی‌عدالتی افزایش می‌یابد احتمال افزایش احساس اضطراب و افسردگی به‌طور قابل توجهی افزایش می‌یابد (لی و آن، ۲۰۱۲؛ پریلل‌تنسکی، ۲۰۱۲، ۲۰۱۳). برای نمونه جاج و کال کوییت (۲۰۰۴) در پژوهش خود اعلام نمودند که بی‌عدالتی رویه‌ای از طریق افزایش سطح فشار روانی کارکنان باعث وخامت در وضعیت بهزیستی افراد می‌شود. الوینیو و همکاران (۲۰۰۱) نیز در پژوهش خود پی بردند که عدالت رویه‌ای اثر مستقیمی بر احساس فشار کارکنان دارد. همچنین تپر (۲۰۰۱) نقش عدالت توزیعی را در کنار عدالت رویه‌ای در بهزیستی و سلامت روان کارکنان نشان داده است. زیربنای نظری رابطه عدالت با بهزیستی روان‌شناختی در رویکرد باورهای هنجاری قرار دارد. هر یک از انسان‌ها با ورود به محیط کار، مجموعه‌ای از باورهای هنجاری معطوف به ارزش‌هایی نظیر باور به ضرورت و اهمیت عدالت را همراه خود می‌آورند. برهمین اساس وقتی اتفاقات، حوادث، تصمیمات، تعاملات و فرآیندهای اجتماعی ناعادلانه ارزیابی می‌شوند، فشارهای روان‌شناختی و هیجانات منفی به‌دلیل احساس به مخاطره افتادن هنجارها و ارزش‌های شخصی پدیدار می‌شوند. این هیجانات منفی از طریق فرآیندهای زیستی و فیزیولوژی نظام روانی و جسمی افراد را دچار مخاطره می‌سازند (الوینیو و همکاران، ۲۰۰۱ و ۲۰۱۰). از طرف دیگر از طریق رویکرد عدم قطعیت نیز می‌توان رابطه بین

عدالت و بهزیستی روانی را این چنین تبیین نمود که وقتی فرد یا افرادی در محیط کار با نمودهای بی‌عدالتی مواجه می‌شوند با تجربه عدم قطعیت و احساس ناامنی، سطح فشارهای روانی و جسمی در آن‌ها افزایش می‌یابد.

پیشنهاد کاربردی پژوهش به نقش بسیار حساس، سازنده و کلیدی بهزیستی روانی- معنوی برای ایجاد یک فضای کاری مطبوع و کارآمد در محیط‌های کاری ایران باز می‌گردد. تردیدی وجود ندارد که سازمان‌های ایران نیز بسان دیگر سازمان‌ها در سطح جهان نیازمند دستیابی به مسیرهایی هستند که از آن طریق بتوان در درجه اول سطح سلامتی و بهزیستی کارکنان را و به‌دنبال آن سطح سلامتی و بهزیستی سازمان را در راستای اثربخشی هر چه مطلوب‌تر ارتقاء بخشید. این مهم تا اندازه‌ای در این پژوهش از طریق شناسایی توان پیش‌بینی ابعاد خاص عدالت سازمانی ادراک شده برای هر یک از مولفه‌های بهزیستی روانی- معنوی فراهم شد. در بیانی عملیاتی‌تر می‌توان بر مبنای یافته‌های این پژوهش توصیه کرد که لازم است عدالت توزیعی و رویه‌ای برای تقویت بهزیستی روانی و معنوی مدنظر قرار گیرد. اهمیت پژوهش حاضر در این است که یافته‌های حاصل از این پژوهش به روان‌شناسان عرصه سلامت، ظرفیت‌های بالقوه‌ای که متغیرهای ادراکی- موقعیتی مانند عدالت ادراک شده برای سلامتی و بهزیستی انسان‌ها در محیط‌های کاری ایران دارند را به‌صورت مقدماتی مستند نمود.

به هرحال در پایان باید به محدودیت‌های پژوهش نیز توجه شود. مهمترین محدودیت این پژوهش این‌که، گروه نمونه آن را مردان شاغل به کار در دو مجموعه کارخانه صنعتی تشکیل داده‌اند. لذا ممکن است که در گروه زنان و یا کارکنان مجموعه‌های غیرتولیدی و غیرصنعتی نتایج متفاوت باشد. محدودیت دیگر پژوهش این‌که بهزیستی معنوی و روان‌شناختی مورد سنجش در این پژوهش همگی به‌صورت خود گزارش‌دهی مورد سنجش قرار گرفته‌اند. در پژوهش‌های آینده شاید لازم باشد تا بهزیستی روانی و معنوی از طریق سرپرست گزارش‌دهی یا همکار گزارش‌دهی نیز مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گیرند. بنابراین تا تکرار پژوهش در نتیجه‌گیری‌های قطعی و تعمیم نتایج باید احتیاط شود.

فهرست منابع

سرمد، ز؛ بازرگان، ع؛ و حجازی، ا؛ (۱۳۷۶). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. چاپ اولف تهرات: انتشارات رسا.

سکاران، ا؛ (۱۳۸۱). *روش‌های تحقیق در مدیریت*. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ دوم، تهران؛ مؤسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه‌ریزی (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۱).

هادی پور، م؛ (۱۳۸۹). مقایسه بهزیستی روان شناختی دانش آموزان دختر تیز هوش مدارس تیز هوشان با دانش آموزان دختر تیز هوش مدارس عادی شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان.

یزدانی ح.ر؛ کاظمی نجف آبادی م.ر؛ و سلیمی، غ؛ (۱۳۸۹). بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت. چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۳ (۳۳)، ۱۳۳ – ۱۱۷.

Butler, A. (2012). The effects of organizational justice perceptions associated with the use of electronic monitoring on employees' organizational citizenship and withdrawal behaviors: A social exchange perspective. Electronic Theses and Dissertations. Paper 478.

Cohen- Charash, Y., & Spector., P.E.(2001).The role of justice in organizations : A meta analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86(2), 278-321.

Degoey, P. (2000). Contagious justice: Exploring the social construction of justice in organizations. Research in Organizational Behavior, 22, 51-102.

Donohoe, M. (Ed.). (2013). Public health and social justice. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Elovainio,M., Heponiemi, T., Sinervo, T., & Magnavita, N. (2010). Organizational justice and health; review of evidence. Supplemento B, Psicologia 32(3), 5-9.

Elovainio,M., Kivimaki,M., & Helkama,K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. Journal of Applied Psychology, 86, 418-424.

Elovainio, M., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2002).Organizational justice: Evidence of a new psychological predictor of health. American Journal of Public Health, 92(1), 105-108.

Fisher, J.W. (1998). Spiritual health: its nature, and place in the school curriculum. Unpublished doctoral dissertation. The University of Melbourne, Melbourne, Australia.

Folger, R., & Skarlicki, D. (2005). Beyond counterproductive work behavior: moral emotions and deontic retaliation versus reconciliation. In S. Fox & P. Spector (Eds.), counterproductive work behavior: Investigations of

actors and targets (PP. 83-105). Washington, Dc, US: American Psychological Association.
Fuller-Rowell, T. E., Evans, G. W., & Ong, A. D. (2012). Poverty and health: The mediating role of perceived discrimination. Psychological Science, 23, 734–739.
Gomez, R., & Fisher, J.W. (2003). Domains of spiritual well- being and development and validation of the spiritual well- being Questionnaire. Personality and Individual Differences, 35, 1975-1991.
Gomez, R., & Fisher, J. W. (2012). Item response theory analysis of the spiritual well-being questionnaire. School of Behavioral and Social Sciences and Humanities, University of Ballarat, P.O. Box 663, Ballarat, Victoria 3350, Australia.
Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. Journal of Applied Psychology, 91(1), 58-69.
Ibrahim, R. (2012). Psychosocial work environment, organizational justice and work family conflict as predictors of Malaysian worker wellbeing. Unpublished PhD Dissertation, School of Social Sciences and Psychology, Faculty of Arts, Education and Human Development, Victoria University, Melbourne Australia.
Judge,T.A., & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 69, 85-98.
Lee, D. L., & Ahn, S. (2012). Discrimination against Latinos: A meta-analysis of individual-level resources and outcomes. The Counseling Psychologist, 40, 28–65.
Prilleltensky, I. (2012). Wellness as fairness. American Journal of Community Psychology, 49, 1–21.
Prilleltensky, I. (2013). Wellness without fairness: The missing link in psychology. South African Journal of Psychology, 43(2) 147 –155.
Rani, R., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). Organizational justice and psychological wellbeing of police employees: A relationship study. International Journal of Advances in Management and Economics, 1(5), 183-194.
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, 1069-1081.
Shibaoka, M., Takada, M., Watanabe, M., Kojima, R., Kakinuma, M., Tanaka, K., & Kawakami, N. (2010). Development and validity of the

Japanese version of the organizational justice scale. Industrial Health, 48, 66 –73.
Shao, R., Rupp, D.E., Skarlicki, D.P., & Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures: A meta-analytic review. Journal of Management January, 39 (1), 263-301.
Singh, S. K. B. (2005). Organizational justice and well-being: moderating effects of power distance and collectivism. Unpublished Master Thesis of Business Administration, University of Sains Malaysia.
Spell,C.S., & Arnold,T.J. (2007). A multi-level analysis of organizational justice. Journal of Management, 33, 724-751.
Suls, S., & Bunde, J. (2005). Anger, anxiety and depression as risk factor cardiovascular disease: the problems and implications of overlapping affective dispositions. Psychological Bulletin, 131, 260- 300.
Tepper, B.J. (2001). Health consequences of organizational injustice: Tests of main and interactive effects. Organizational Behavior and Health Decision Processes, 86, 197-215.