

## تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان

احسان بختیاری<sup>۱</sup>، پرویز صباحی<sup>۲</sup>، ابوالفضل کریمی<sup>۳</sup> و مجید صفاری نیا<sup>۴</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان انجام شد. 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 گمارش شدند. ابزارهای سنجش شامل متن-های کوتاه هالند و پرسشنامه بهزیستی روانشناختی ریف بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس چند متغیره تحلیل شد. نتایج نشان داد که عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی مبتنی بر تایید رفتارهای مثبت و عدم تایید رفتارهای منفی بر مولفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد در بهزیستی روانشناختی معلمان تأثیر دارد ( $P < 0/01$ ). با توجه به این یافته، لزوم توجه به عدالت و تقویت هنجارهای سازمانی مثبت در جهت بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان ضروری به نظر می‌رسد.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت ادراک شده، هنجار سازمانی، بهزیستی روانشناختی، معلم

۱. دانشجوی دکترای روانشناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۲. نویسنده رابط: استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه سمنان (p\_sabahi@semnan.ac.ir)

۳. دانشیار گروه روانشناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۴. استاد گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۰۲

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

بهزیستی روانشناختی<sup>۱</sup> شامل تجربه عواطف خوشایند، سطوح پایین خلق منفی و رضایت بالا از زندگی است (کلارگ و گوسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). در رابطه با اهمیت بهزیستی روانشناختی معلمان سیساک<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند که داشتن بهزیستی روانشناختی 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 روانشناختی 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<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) یکی از مهمترین مدل‌های ارائه شده در رابطه با بهزیستی روانشناختی به شمار می‌رود. ریف بهزیستی روانشناختی را تلاش برای رشد و پیشرفت در جهت تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه فرد می‌داند. در روانشناسی، بهزیستی به عنوان عملکرد مطلوب انسان تعریف می‌شود (نل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). خودمختاری، رشد شخصی، تسلط بر محیط<sup>۶</sup>، هدف در

- 
1. psychological well being
  2. Clarke & Goosen
  - 3 . Sisask
  - 4 . Ryff
  - 5 . Nel
  6. environmental mastery

زندگی<sup>۱</sup>، داشتن ارتباط مثبت بادیگران<sup>۲</sup> و پذیرش خود<sup>۳</sup> مولفه‌های تشکیل‌دهنده بهزیستی روانشناختی در مدل ریف هستند (ریف، ۱۹۸۹). زمانی خودمختاری به وجود می‌آید که فرد خود را دلیل پیامدهای فعالیت خود تشخیص دهد (بایوئر و مولدر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). در رشد شخصی، افراد برای رسیدن به سطوح بالای عملکرد روانی باید به صورت پیوسته در جنبه‌های متفاوتی از زندگی رشد کنند (نریمانی، شاه‌محمدزاده، امیدوار و امیدوار، ۱۳۹۳). این موضوع بیانگر آن است که فرد به طور مداوم در کارها درگیر شود و مشکلات را حل کند تا به موجب آن توانایی-هایش 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<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). داشتن درک روشنی از هدف در زندگی، احساس جهت‌یابی و هدفمندی پایه سلامت روانی به شمار می‌رود. این مقیاس نیز به کمک ویژگی-هایی 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<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰؛ برونک<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). روابط مثبت بادیگران 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 (دینروبیسواس - دینر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). راجرز<sup>۹</sup> (۱۹۵۹) نشان داد 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 خویش به آگاهی واقعی برسد (ریف و سینگر، ۲۰۰۸). افراد با احساس بهزیستی بالا هیجانات مثبت را تجربه

1. purpose in life
2. positive relation with others
3. self- acceptance
4. Bauer & Mulder
5. Keyes
6. Steger & Dik
7. Bronk
8. Diener & Biswas-Diener
9. Rogers

می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و وقایع زندگی شان را نامطلوب ارزیابی کرده، بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (دینر، لوکاس و اوئیشی، 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 (صبحی، ۱۳۹۰). عدالت از جمله مفاهیمی است که عقل جمعی همه افراد آن را نیکو می‌داند (پورعزت، ۱۳۸۰). 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<sup>۱</sup> 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 پیران نژاد، ۱۳۸۶). به زبان ساده عدالت یعنی این که به چه شیوه‌ای با افراد رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. برخی عدالت را شامل سه حیطة توزیعی<sup>۲</sup>، رویه‌ای<sup>۳</sup> و تعاملی<sup>۴</sup> می‌دانند (شکرکن و نعیمی، ۱۳۸۴). عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده، به انصاف ادراک شده 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

1. Adams
2. distributinal
3. procedural
4. interactional

فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود. در اوایل دهه ۱۹۹۰ مفهوم عدالت تعاملی مد نظر محققان عدالت سازمانی قرار گرفت. عدالت تعاملی، آنطور که پول<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) از فولگر و کروپانزانو<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) نقل می‌نماید، به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آن‌ها قرار می‌گیرد، اشاره دارد. در مورد رابطه عدالت ادراک شده و بهزیستی معنوی روانی احمدی (۱۳۹۱) 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 اکثر اعضای سازمان پذیرفته شده است. تعیین اینکه چه چیزی خوب، درست یا اخلاقی است، بر پایه هنجارهای اجتماعی صورت می‌گیرد (رست<sup>۳</sup>، ۱۹۸۴). به طور اختصاصی‌تر، هنجارها انتظارات رفتاری هستند. برگر و لاکمن<sup>۴</sup> (۱۹۶۶) 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، لذا با توجه به مطالب ذکر شده و بر شمردن عوامل تاثیرگذاری چون ادراک افراد از عدالت و همچنین تاثیر یک عامل محیطی مهمی همچون هنجار سازمانی در پژوهش حاضر با توجه به وجود خلاء پژوهشی در این زمینه این سوال مطرح است که آیا دستکاری عدالت و هنجار سازمانی در دو سطح فردی و سازمانی می‌تواند بر بهزیستی روانشناختی معلمان تأثیر داشته باشد؟

- 
1. Poole
  2. Flogger & corpanzano
  3. Rest
  4. Berger & Luckman

## روش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های نیمه‌آزمایشی است. متغیرهای عدالت‌سازمانی 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 ۱۰ 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 ۱۵ نفر در هر گروه، تعداد کل نمونه ۱۲۰ نفر برآورد شد. گفتنی است، گروه‌های هشت‌گانه با در نظر گرفتن متغیرهای عدالت (در دو سطح بین فردی و موسسه‌ای) و هنجار (در چهار سطح تایید و عدم تایید رفتارهای مثبت و منفی) تشکیل شد.

**متن‌های کوتاه:** به منظور دستکاری برداشت افراد از عدالت‌سازمانی، از مجموعه هشت‌تایی متن‌های کوتاهی استفاده شد که هالند (۲۰۰۲) 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 مذکور برای معلمان متناسب سازی گردید و از لحاظ اعتبار صوری نظر دو روانشناس هم گرفته شد.

جدول ۱. طرح کلی گروه‌ها و نوع متن‌های کوتاه دریافتی

وضعیت عدالت	وضعیت هنجار	گروه متن کوتاه
بی‌عدالتی موسسه‌ای	هنجار تأیید رفتار منفی	۱
	هنجار عدم تأیید رفتار منفی	۲
عدالت موسسه‌ای	هنجار تأیید رفتار مثبت	۳
	هنجار عدم تأیید رفتار مثبت	۴

## تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان

۵	هنجار تأیید رفتار منفی	بی عدالتی بین فردی
۶	هنجار عدم تأیید رفتار منفی	
۷	هنجار تأیید رفتار مثبت	عدالت بین فردی
۸	هنجار عدم تأیید رفتار مثبت	

طرح کلی گروه ها و نوع متن های کوتاه دریافتی در جدول ۱ آمده است. برای مثال، در متن کوتاهی که برای گروه ۱ ارائه شده، متغیرهای بی عدالتی موسسه‌ای و هنجار تأیید رفتار منفی، دستکاری شده است. به منظور روشن شدن موضوع، متن کوتاه ۱ به شرح زیر است:

### نمونه متن کوتاه (برای گروه ۱)

ماجرا: اداره، به تازگی حقوق چند نفر از کارکنان را افزایش داده است. با وجود اینکه شما نسبت به برخی از کارکنان، سخت تر و ساعات بیشتری کار می کنید، حقوق تان افزایش نیافته است و معتقد هستید که شیوه تعیین و توزیع افزایش حقوق، سوگیرانه و غیرمنصفانه است. از اینکه افزایش حقوقی را که حق تان 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 طولانی تر 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 نمی کنند را با دید منفی نگاه می کنند، چرا که آنها با اقدام نکردن به این رفتارها باعث می شوند تا افرادی که اقدام به این رفتارها می کنند 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 می باشد (هوسر و همکاران، ۲۰۰۵). در ایران نخستین بار نیکنام آن را ترجمه و مورد استفاده قرار داده است (یحیی زاده، ۱۳۸۴؛ میکائیلی منیع، ۱۳۸۷). این پرسشنامه شش عامل خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی درزندگی و پذیرش خود را می سنجد. مجموع این شش عامل بهزیستی روانشناختی کل را تشکیل می دهد. این آزمون نوعی خودسنجی است که در یک مقیاس شش درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمره گذاری می شود. در این پرسشنامه برخی از سؤالات به شکل مستقیم و برخی به صورت معکوس نمره‌گذاری می شوند. برای بدست 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 روان شناختی بدست می‌آید. نمره‌ی بالاتر بیانگر بهزیستی روان شناختی بهتر است. نتایج همبستگی پرسشنامه ۵۴ سؤال‌ی ریف با مقیاس رضایت از زندگی<sup>۱</sup> (SWLS)، پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI)<sup>۲</sup> و پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ<sup>۳</sup>، حاکی از قابل قبول بودن روایی سازه<sup>۴</sup> این پرسشنامه در جمعیت ایرانی است (بیانی و همکاران، ۱۳۸۷). میکائیلی منیع (۱۳۸۹) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ و قابل قبول گزارش کرده است. همن (۲۰۰۸) نسخه ۵۴ سؤال‌ی پرسشنامه‌ی بهزیستی روانشناختی ریف را در پژوهش خود استفاده نمود و آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های آن را در دامنه‌ی ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ گزارش نمود و روایی محتوایی وسازه‌ای آزمون فوق توسط پژوهش‌های مختلف تایید شده است (یحیی‌زاده، ۱۳۸۴).

اجرای این پژوهش، به صورت فردی بود. ابتدا شرکت‌کنندگان پرسشنامه بهزیستی روانشناختی را تکمیل کرده و سپس به منظور دستکاری برداشت افراد از عدالت سازمانی و هنجار سازمانی، هر شرکت‌کننده یکی از هشت متن کوتاه را به صورت تصادفی دریافت کرد. پس از این که، شرکت‌کنندگان متن‌های کوتاه را خواندند و تصور کردند که آن موقعیت برای خودشان اتفاق افتاده است، از آنها خواسته شد تا مجدداً به پرسشنامه بهزیستی روانشناختی پاسخ دهند. به منظور اطمینان از این که شرکت‌کنندگان متن‌ها را با دقت مطالعه کرده و به درستی درک کرده اند، پیش از دادن متن به آنها گفته شد متن را با دقت مطالعه کرده و به یاد بسپارند؛ چرا که در ادامه سوالاتی در مورد متن از آنها پرسیده خواهد شد.

## نتایج

1. life satisfaction index
2. Oxford happiness inventory
3. Rozenberg
4. construct validity



## تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان

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

جدول ۲. وضعیت جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

گروه	N	M سن	SD سن	M سابقه	SD سابقه
۱	۱۵	۴۰/۸۶	۷/۰۷	۱۹/۸۰	۹/۴۲
۲	۱۵	۴۱/۱۳	۸/۰۸	۲۰/۸۰	۸/۰۱
۳	۱۵	۴۱/۶۰	۶/۶۷	۲۲/۳۳	۶/۶۸
۴	۱۵	۳۸/۶۶	۵/۳۴	۱۸/۴۰	۷/۹۷
۵	۱۵	۳۹/۰۶	۷/۰۵	۱۷/۵۳	۸/۷۸
۶	۱۵	۳۸/۹۳	۸/۷۵	۱۷/۴۶	۹/۳۶
۷	۱۵	۳۷/۶۶	۶/۷۷	۱۶/۴۰	۸/۰۵

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بالاترین و کمترین میانگین در سن و سابقه به ترتیب مربوط به گروه‌های ۳ و ۸ می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیر بهزیستی روانشناختی به تفکیک گروهها

رشد شخصی		خودمختاری				تسلط بر محیط					
پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
۵/۳۴	۳۴/۰۰	۳/۰۲	۲۱/۱۳	۵/۳۲	۳۰/۶۰	۴/۱۹	۳۲/۲۰	۵/۷۷	۳۲/۶۶	۷/۲۷	۳۵/۰۰
۶/۸۶	۳۵/۵۳	۳/۹۹	۲۴/۳۳	۵/۴۷	۳۴/۳۳	۷/۴۳	۳۲/۶۶	۶/۹۷	۳۵/۹۳	۷/۲۳	۳۶/۶۶
۹/۳۹	۳۹/۱۳	۷/۸۴	۴۱/۶۶	۶/۶۹	۳۷/۰۶	۷/۲۴	۳۷/۰۶	۹/۰۶	۳۶/۳۳	۸/۲۷	۳۸/۲۰
۷/۵۵	۴۰/۶۰	۷/۲۵	۴۲/۰۰	۶/۷۴	۳۸/۰۶	۷/۰۲	۳۸/۴۰	۵/۱۰	۴۱/۳۳	۶/۶۵	۴۰/۸۰
۶/۷۴	۳۷/۶۰	۴/۰۵	۲۳/۱۳	۸/۳۵	۳۶/۰۶	۷/۴۲	۳۶/۸۰	۸/۴۲	۳۸/۹۳	۸/۲۲	۳۷/۲۰
۴/۴۸	۳۵/۸۶	۴/۸۸	۲۲/۵۳	۳/۹۲	۳۲/۴۰	۴/۵۶	۳۵/۱۳	۵/۷۹	۳۵/۸۰	۵/۵۰	۳۷/۸۰
۶/۲۹	۳۶/۶۶	۴/۵۱	۳۶/۶۰	۶/۸۰	۳۳/۸۶	۶/۲۶	۳۴/۴۰	۵/۷۲	۳۷/۳۳	۵/۴۱	۳۵/۲۶
۴/۸۳	۳۹/۱۳	۵/۵۱	۳۷/۸۰	۶/۱۶	۳۴/۹۳	۷/۲۶	۳۶/۴۰	۷/۸۳	۳۷/۶۰	۷/۱۴	۳۹/۴۶
هدفمندی در زندگی				ارتباط مثبت با دیگران				پذیرش خود			
پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
۳/۷۸	۳۴/۷۳	۵/۰۰	۳۴/۷۳	۵/۱۸	۳۴/۵۳	۴/۳۶	۲۰/۷۳	۸/۷۱	۳۳/۰۶	۳/۰۰	۱۸/۸۰

Vol.9, No.4/60-78				دوره‌ی ۹، شماره‌ی ۴/۷۸-۶۰							
۴/۶۷	۳۸/۲۰	۵/۴۰	۳۷/۴۰	۶/۵۹	۳۷/۶۰	۵/۲۴	۲۱/۵۳	۷/۰۷	۳۵/۳۳	۵/۴۹	۲۲/۲۰
۵/۳۴	۳۸/۰۰	۶/۶۳	۳۸/۹۳	۹/۵۳	۳۸/۶۶	۶/۷۶	۳۸/۶۰	۶/۸۷	۳۸/۵۳	۷/۵۶	۳۹/۸۰
۶/۱۰	۴۳/۶۶	۶/۳۳	۴۱/۶۶	۵/۵۱	۴۴/۶۶	۷/۲۴	۴۳/۲۰	۶/۳۸	۳۹/۲۶	۶/۲۴	۴۱/۶۶
۶/۳۴	۴۰/۳۳	۶/۰۰	۳۷/۴۰	۶/۱۲	۳۵/۱۳	۵/۵۹	۲۷/۵۳	۷/۳۶	۳۷/۷۳	۵/۱۷	۲۲/۷۳
۳/۹۰	۳۶/۵۳	۷/۱۰	۳۸/۲۰	۶/۲۷	۳۸/۸۰	۶/۱۱	۲۵/۹۳	۶/۵۲	۳۶/۸۶	۴/۴۹	۲۴/۷۳
۶/۸۳	۳۷/۵۳	۶/۴۸	۳۶/۳۳	۶/۳۸	۳۶/۰۶	۶/۱۳	۳۴/۷۳	۵/۴۱	۳۶/۲۶	۴/۱۴	۳۸/۷۳
۴/۳۵	۳۹/۱۳	۴/۵۴	۳۷/۶۰	۷/۲۰	۳۹/۰۰	۶/۶۴	۳۹/۰۶	۸/۸۴	۳۷/۰۰	۵/۶۳	۴۲/۲۶

برای اجرای تحلیل کواریانس چند متغیره، ابتدا به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات آزمون شاپیرو ویلکز اجرا شد که برای جنبه های پذیرش، ارتباط مثبت، هدفمندی، تسلط، خود مختاری و رشد در بهزیستی روانشناختی میزان معناداری به ترتیب برابر با ۰/۴۵۲، ۰/۲۶۷، ۰/۰۹۱، ۰/۰۸۹، ۰/۰۱۲ و ۰/۰۵۳ به دست آمد که نشان می دهد پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات تنها در مورد خود مختاری رعایت نشده است. همچنین به منظور بررسی پیش فرض برابری ماتریس کواریانس، آزمون باکس اجرا شد که میزان معناداری آن ۰/۰۶۲ به دست آمد که نشانگر رعایت پیش فرض برابری ماتریس کواریانس می باشد. به منظور بررسی پیش فرض همگنی واریانس ها آزمون لوین اجرا شد و نتیجه نشان داد پیش فرض همگنی واریانس ها تنها در مورد زیر مقیاس رشد شخصی رعایت نشده است.

به منظور مقایسه گروه‌ها در بهزیستی روانشناختی تحلیل کواریانس چند متغیره اجرا شد که نشان داد با کنترل اثر پیش آزمون بهزیستی روانشناختی (نمره کلی بهزیستی روانشناختی) بین گروه‌های پژوهش در متغیرهای مورد بررسی تفاوت معناداری وجود دارد (لامبدای ویلکز  $(F= ۷/۳۰, P<۰/۰۵)$ ).

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

توان آماری	Eta	P	F	MS	DF	SS	منبع
۱/۰۰	۰/۷۷۳	۰/۰۰۰۱	۵۱/۶۴	۱۲۱۹/۱۲	۷	۸۵۳۳/۸۶	پذیرش خود گروه
۱/۰۰	۰/۶۳۵	۰/۰۰۰۱	۲۶/۳۴	۷۷۷/۴۷	۷	۵۴۴۲/۲۹	ارتباط مثبت بادیگران
۰/۲۷۲	۰/۰۴۲	۰/۷۰۷	۰/۶۵۸	۱۰/۸۴	۷	۷۵/۹۲	هدفمندی درزندگی
۰/۶۹۲	۰/۱۰۴	۰/۱۰۲	۱/۷۶	۲۷/۱۶	۷	۱۹۰/۱۶	تسلط بر محیط

### تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان

۰/۳۳۳	۰/۰۵۱	۰/۵۸۳	۰/۸۰۸	۱۳/۹۹	۷	۹۷/۹۵	خودمختاری
۱/۰۰	۰/۷۳۵	۰/۰۰۰۱	۴۱/۹۷	۹۳۴/۶۴	۷	۶۵۴۲/۴۸	رشد شخصی

چنانچه در جدول ۴ مشاهده می شود، با توجه به مقدار F و سطح معناداری اثرات بین آزمودنی‌ها در مولفه های های بهزیستی روانشناختی (شامل هدفمندی، تسلط و خودمختاری) معنادار نیست و سایر جنبه های بهزیستی روانشناختی (شامل پذیرش، ارتباط مثبت و رشد شخصی) معنادار می باشد.

جدول ۵. مقایسه های زوجی گروهها در متغیر بهزیستی روانشناختی

گروه	در مقایسه با گروه	پذیرش		ارتباط		هدفمندی		تسلط		خودمختاری		رشد شخصی	
		اختلاف	p	اختلاف	P	اختلاف	P	اختلاف	P	اختلاف	P	اختلاف	P
۱	۲	-۲/۵۰	۱/۰۰	۰/۷۰۴	۱/۰۰	۰/۰۱۱	۱/۰۰	۱/۲۳	۱/۰۰	۲/۲۳	۱/۰۰	-۱/۵۶	۱/۰۰
	۳	-۱۸/۵۵	۰/۰۰۰۱	-۱۵/۷۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۳۹	۱/۰۰	۱/۱۶	۱/۰۰	۰/۶۵۶	۱/۰۰	-۱۷/۸۸	۰/۰۰۰۱
	۴	-۲۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	-۱۷/۸۴	۰/۰۰۰۱	۰/۸۹۶	۱/۰۰	۲/۴۱	۱/۰۰	-۰/۱۲۳	۱/۰۰	-۱۶/۳۰	۰/۰۰۰۱
	۵	-۲/۰۲	۱/۰۰	-۴/۵۲	۰/۹۴۳	۱/۲۳	۱/۰۰	۳/۳۶	۰/۷۹۸	۰/۳۱۷	۱/۰۰	۰/۴۸۲	۱/۰۰
	۶	-۴/۷۱	۰/۲۸۹	-۳/۴۰	۱/۰۰	-۱/۲۱	۱/۰۰	-۰/۱۷۱	۱/۰۰	-۱/۱۳	۱/۰۰	۰/۱۰۴	۱/۰۰
	۷	-۱۸/۵۸	۰/۰۰۰۱	-۱۲/۳۸	۰/۰۰۰۱	۰/۷۶۷	۱/۰۰	۳/۶۴	۰/۳۹۴	۰/۶۶۰	۱/۰۰	-۱۳/۸۲	۰/۰۰۰۱
	۸	-۲۱/۵۷	۰/۰۰۰۱	-۱۵/۸۷	۰/۰۰۰۱	۱/۳۱	۰/۰۰۰۱	-۰/۴۴۹	۱/۰۰	-۰/۲۸۳	۱/۰۰	-۱۴/۰۸	۰/۰۰۰۱
	۳	-۱۶/۰۵	۰/۰۰۰۱	-۱۶/۵۰	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۴۹	۱/۰۰	-۰/۰۶۲	۱/۰۰	-۱/۵۸	۱/۰۰	-۱۶/۳۲	۰/۰۰۰۱
۲	۴	-۱۷/۷۱	۰/۰۰۰۱	-۱۸/۵۵	۰/۰۰۰۱	۰/۸۸۶	۱/۰۰	۱/۱۹	۱/۰۰	-۲/۳۶	۱/۰۰	-۱۴/۷۴	۰/۰۰۰۱
	۵	۰/۴۷۶	۱/۰۰	-۵/۲۲	۰/۳۴۱	۱/۲۲	۱/۰۰	۲/۱۳	۱/۰۰	-۱/۹۲	۱/۰۰	۲/۰۴	۱/۰۰
	۶	-۲/۲۰	۱/۰۰	-۴/۱۰	۱/۰۰	-۱/۲۳	۱/۰۰	-۱/۰۵	۱/۰۰	-۲/۳۷	۰/۸۶۸	۱/۶۶	۱/۰۰
	۷	-۱۶/۰۷	۰/۰۰۰۱	-۱۳/۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۶	۱/۰۰	۲/۴۱	۱/۰۰	-۱/۵۷	۱/۰۰	-۱۲/۲۵	۰/۰۰۰۱
	۸	-۱۹/۰۷	۰/۰۰۰۱	-۱۶/۵۷	۰/۰۰۰۱	۱/۳۰	۰/۰۰۰۱	-۰/۷۸۱	۱/۰۰	-۲/۵۲	۱/۰۰	-۱۲/۵۲	۰/۰۰۰۱
	۴	-۱/۶۵	۱/۰۰	-۲/۰۵	۱/۰۰	۱/۴۳	۱/۰۰	۱/۲۵	۱/۰۰	-۰/۷۷۹	۱/۰۰	۱/۵۸	۱/۰۰
	۵	۱۶/۵۳	۰/۰۰۰۱	۱۱/۲۷	۰/۰۰۰۱	۱/۷۷	۰/۰۰۰۱	۲/۱۹	۱/۰۰	-۰/۳۳۹	۱/۰۰	۱۸/۳۷	۰/۰۰۰۱
	۶	۱۳/۸۴	۰/۰۰۰۱	۱۲/۳۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۶۸۱	۱/۰۰	-۰/۹۹۸	۱/۰۰	-۱/۷۹	۱/۰۰	۱۷/۹۹	۰/۰۰۰۱
۳	۷	-۰/۰۲۱	۱/۰۰	۳/۴۰	۱/۰۰	۱/۳۰	۱/۰۰	۲/۴۷	۱/۰۰	-۰/۰۰۵	۱/۰۰	۴/۰۶	۰/۶۸۲
	۸	-۳/۰۱	۱/۰۰	-۰/۰۷۵	۱/۰۰	۱/۸۵	۱/۰۰	-۰/۷۱۹	۱/۰۰	-۰/۹۳۸	۱/۰۰	۳/۸۰	۰/۹۰۷
	۵	۱۸/۱۹	۰/۰۰۰۱	۱۳/۳۲	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴۰	۰/۰۰۰۱	-۰/۹۴۸	۱/۰۰	۰/۴۴۰	۱/۰۰	۱۶/۷۸	۰/۰۰۰۱
	۶	۱۵/۵۰	۰/۰۰۰۱	۱۴/۴۴	۰/۰۰۰۱	-۲/۱۱	۰/۰۰۰۱	-۲/۲۴	۱/۰۰	-۱/۰۱	۱/۰۰	۱۶/۴۰	۰/۰۰۰۱



معناداری ندارد. مولفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت، هدفمندی، تسلط، خودمختاری و رشد بهزیستی روانشناختی گروه ۷ با گروه ۸ تفاوت معناداری ندارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر عدالت ادراک‌شده و هنجارها بر مولفه‌های بهزیستی روانشناختی معلمان بود. نتایج نشان داد که عدالت ادراک‌شده و هنجارها بر مولفه‌های پذیرش، ارتباط مثبت و رشد تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۹۱)، رابینز و همکاران (۲۰۱۲)، گرینبرگ (۲۰۱۰) و کالکوئیت و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است. با توجه به این یافته، اگر در سازمان شرایطی ایجاد گردد که افراد شرایط، رویه‌ها، روش‌ها، روابط و در کل محیط را عادلانه بدانند، با کاهش استرس شغلی از بهزیستی روانشناختی بالایی برخوردار خواهند بود که 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 می‌گردد. از طرفی ادراک عدالت و هنجارها توسط معلمان همان‌طور 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 سلامتی افراد را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار منصفانه برای کارکردن 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 رفتارهاست، درحالی که عدالت حالت عادی است و فقط زمانی متوجه می‌شویم که چیز اشتباهی انجام می‌شود و درحالی 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. رایبیز و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد 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 سلامتی 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 حساسند، 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 و دلیل سوم، به اهمیتی که فرد برای عدالت به عنوان یک ارزش والای انسانی و اخلاقی قایل است بر می‌گردد. 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 گردد و فقدان و رعایت نکردن آن می‌تواند باعث از هم گسیختگی و متلاشی شدن سازمان گردد.

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 این که جامعه آماری پژوهش فقط دبیران مرد می‌باشد، لذا در تعمیم یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود. 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 و یا سازمان‌های دیگر و سایر متغیرهایی فردی و اجتماعی که به نوعی تحت تأثیر ادراک عدالت و هنجارها می‌باشند را مورد بررسی قرار دهند.

احمدی، اکرم (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با بهزیستی معنوی - روانی باتوجه به نقش مولفه های سرمایه معنوی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

بهداری خسروشاهی، جعفر و هاشمی نصرت آبادی، تورج (۱۳۹۱). رابطه امیدواری و تاب‌آوری با بهزیستی روانشناختی در دانشجویان دانشگاه تبریز. اندیشه و رفتار، ۶(۲)، ۴۱-۵۰.

بیانی، علی اصغر؛ کوچکی، عاشور محمد و بیانی، علی (۱۳۸۷). روایی و پایایی مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۴(۲)، ۱۴-۲۰.

پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط مشی گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدارعلوی، رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس.

درویزه، زهرا و کهکی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه سازگاری زناشویی و بهزیستی روانی. مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان، ۶(۱)، ۹۱-۱۰۴.

شکرکن، حسین و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۴). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتارمدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۳(۱۳)، ۷۹-۹۲.

صباحی، پرویز. (۱۳۹۰). نقش عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر رفتارهای فرانتشی کارکنان با توجه به ویژگی های شخصیتی وظیفه شناسی و توافق جویی. رساله دکتری تخصصی روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

قلی پور، آرین و پیران نژاد، علی. (۱۳۸۶). تأثیر عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان، فصلنامه رهیافت، ۴۰، ۳۵-۴۵.

کدیور، پروین؛ شکری، امید؛ ولی الله، فرزاد؛ دانشورپور، زهره؛ دستجردی، رضا و پاییزی، مریم (۱۳۸۷). بررسی ساختار عاملی نسخه‌های فارسی سه، نه و چهارده سوالی مقیاس‌های بهزیستی روانشناختی ریف در بین دانشجویان. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۴(۲)، ۱۵۲-۱۶۱.

کهکی، فاطمه (۱۳۸۴). بررسی رابطه سازگاری زناشویی و بهزیستی روانشناختی در بین دانشجویان متأهل دانشگاه الزهرا (س)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه الزهرا (س).

میکائیلی منبع، فرزانه (۱۳۸۹). بررسی وضعیت بهزیستی روانشناختی دانشجویان دوره ی کارشناسی دانشگاه ارومیه. اقق دانش، ۱۶(۴)، ۷۲-۷۲۶۵.



- میکائیلی‌منیع، فرزانه (۱۳۸۷). مقایسه بهزیستی روانی مادران با و بدون دانش‌آموزان ابتدایی کم توان ذهنی: اثر سبک‌های مقابله‌ای. پژوهش در حیطه کودکان استثنایی، ۸ (۱)، ۵۳-۶۸.
- نریمانی، محمد؛ شاه‌محمدزاده، یحیی؛ امیدوار، عظیم و امیدوار، خسرو. (۱۳۹۳). مقایسه‌ی سرمایه روان‌شناختی و سبک‌های عاطفی در بین دانش‌آموزان پسر با و بدون ناتوانی یادگیری. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۴ (۱)، ۱۰۰-۱۱۸.
- نریمانی، محمد؛ یوسفی، فاطمه و کاظمی، رضا. (۱۳۹۳). نقش سبک‌های دلبستگی و کیفیت زندگی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی نوجوانان مبتلا به ناتوانی‌های یادگیری. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۳ (۴)، ۱۲۴-۱۴۲.
- یحیی زاده، سلیمان (۱۳۸۴). بررسی رابطه هوش هیجانی و منبع کنترل با سلامت روانشناختی در بین دانشجویان دانشگاه مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Ed). *Advance in experimental social psychology*, Vol. 2. New York: Academic Press.
- Bauer, J., & Mulder, R. H. (2006). Upward Feedback and its Contribution to Employes Feeling of Self- Determination. *Journal of Work plays Learning*, 18 (7), 508-521.
- Berger, P.L., & Luck man, T. (1966). *The social construction of reality*. Garden City, New York: double day.
- 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- 510.
- 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- 464.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon D. E., & Wesson, M. J. (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.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Blackwell-Wiley.
- Flogger, R., & Corpanzano, Y. (1998). *Organizational justice & human resource management*. Beverly Hills, CA. Sage.
- Greenberg, J. (2010). Organizational injustice as an occupational health risk. *The Academy of Management Annals*, 4 (1), 205-243.
- Haaland, S.A. (2002). *Understanding organizational citizenship and counterproductive work behaviors: Examining interactions utilizing an organizational versus interpersonal categorization strategy*. Unpublished dissertation. Michigan: central Michigan University.
- Hauser, R. M., Springer, K. W., & Pudrovska, T. (2005). Temporal structures of psychological well-being: continuity or change". Presented at the 2005 Meetings of the

- Gerontological Society of America, Orlando, Florida. *Journal of Intellectual Disability Research*, 12, 874-882.
- Keyes, C.L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 208-221.
- 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. *Journal of learning Disabilities*, 3(4), 124- 142. (Persian)
- 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. *Journal of Learning Disabilities*, 4(1), 100-118. (Persian)
- Nel, L. (2011). The Psychological Experiences of Masters Degree Students in Professional Psychology Programs: An Interpretative Phenomenological Analysis. Thesis in fulfillment of the requirements for the degree. *Department Of Psychology Faculty of the Humanities: University of the Free State Bloemfontein*. 48- 84.
- Poole Wendy L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding Union-management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.
- Rest, 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), 235-272.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships. In Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science*, vol. III. (pp. 184–256). New York, NY: McGraw Hill.
- 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), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-being in Adult Life, *Current Directions in Psychological Science* (4), 99-104.
- 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.
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., & Bobes, J. (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), 382-393.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In Linley, P. A., Harrington, S., & Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford, UK: Oxford University Press. 131-142.

## The effect of perceived organizational justice and organizational norms on teachers' psychological well-being

E. Bakhtiari<sup>1</sup>, P. Sabahi<sup>2</sup>, A. Karami<sup>3</sup> & M. Saffarinia<sup>4</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of perceived justice and organizational norms on teachers' psychological well-being. For this purpose, in the school year 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. 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 growth in teachers' psychological well-being. Regarding this finding, it seems necessary to pay attention to justice and reinforcement of positive organizational norms in order to improve the psychological well-being of teachers.

**Keywords:** Organizational norms, perceived justice, psychological well-being, teacher

---

1 . Ph. D candidate of psychology, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran

2. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Psychology, Semnan University (p\_sabahi@semnan.ac.ir)

3 . Associate professor, Department of Psychology, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran

4 . Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran Branch

