

پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری  
*Prediction of Mental Health through Considering Organizational Justice and Quality  
of Work Life*

**Fereshteh Mostafavi Rad**

*fereshteh mostafavee@gmail.com*

Islamic Azad University, Sepidan branch

**Fariba Tabe Bordbar**

Payam Nour University, Shiraz branch

**Sedigheh Zahedi**

Islamic Azad University, Marvdasht branch

**فرشته مصطفوی راد**

استادیار دانشگاه آزاد سپیدان

**فربا تابع بردبار**

استادیار دانشگاه پیام نور شیراز

**صدیقه زاهدی**

کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی  
مرودمت

**Abstract**

**Aim:** The research purpose is to evaluate the relationship between organizational justice quality of work life and mental health amongst the staff of Hafez Tile and Ceramic Factory in Zarghan Province. **Method:** The tools administered in this correlation study were, *Quality of Work Life Questionnaire by Ghasem Zadeh, Organizational Justice Questionnaire designed and developed by Niehoff & Moorman and Goldberg And Hiller Questionnaire For Mental Health* and our sample comprised 200 individuals who were selected using stratified sampling. **Results:** The data which were analyzed using correlation coefficient revealed that quality of work life is significantly correlated to organizational justice and mental health. Moreover, the results of the stepwise regression revealed that, the predictor variables for mental health in Hafez factory are as following: work commitment, procedural justice, work- life balance, financial and welfare issues, job security, human relations in the workplace and the interactional justice.

**Keywords:** Mental Health, Organizational Justice, Quality of Work Life

**چکیده<sup>۱</sup>**

**هدف:** پژوهش حاضر به بررسی رابطه سلامت روان با عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ واقع در شهرستان زرگان اهتمام ورزیده است. **روش:** این تحقیق از نوع همبستگی است حجم نمونه در این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ می‌باشد که به صورت نمونه گیری طبقه ای نسبی انتخاب گردیدند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر بوده است. **نتایج:** براساس یافته‌های تحقیق در مورد فرضیه‌های پژوهش یافته‌های زیر بدست آمد: بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد سلامت روان رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده گردید. ضمناً با توجه به نتایج رگرسیون گام‌به‌گام مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان در کارخانه کاشی و سرامیک به ترتیب عبارتند از: مولفه‌های تعهدکاری، عدالت آیین نامه ای، توازن بین کار و زندگی، مسایل مالی ورفاهی، امنیت شغلی، روابط انسانی در محیط کار و عدالت تعاملی.

**واژه‌های کلیدی:** سلامت روان، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری

## مقدمه

از آنجا که فرایند تولید نیروی انسانی نا سالم و پریشان حال، بخشی از آفات سازمانی است به همین دلیل، هیچ پدیده‌ای به اندازه سلامت روان، برای کارکنان دارای اهمیت نمی باشد، بنابراین برنامه‌ریزی تامین بهداشت روانی کارکنان از سویی به سلامت روانی - اجتماعی کارکنان و از سوی دیگر به اهداف توسعه صنعتی و تولید بهتر کمک می نماید ( بیان زاده، ۱۳۷۸). منظور از سلامت روان درجه‌ای از تعادل است که فرد در مواجهه با مشکلات اجتماعی و سازگاری اجتماعی با محیط پیرامون خود، بین رفتارهای خویش برقرار می کند و رفتار منطقی از خود نشان می دهد (نوابی نژاد، ۱۳۷۸). ابعاد سلامت روان شامل ناسازگاری جسمی، اضطراب و بی خوابی، سوء عملکرد اجتماعی و افسردگی شدید می باشد.

تحقق سلامت روان در میان کارکنان و در نتیجه افزایش و تقویت بهره وری یک سازمان، با اهتمام و توجه به، برقراری مساوات و گسترش آن با اجرای عدالت، امکان پذیر می باشد (گرینبرگ ۲۰۰۳).

این مفهوم (عدالت سازمانی) بر فرایندها و پروسه‌هایی تمرکز دارد که کارکنان مشخص می کنند؛ که آیا در شغلشان با آنها منصفانه رفتار می شود و آیا فرآیندهای که بر بازدهها و نتایج اثر می گذارد منصفانه و عادلانه است؟ ( الکساندر، رودمن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷، به نقل از پیلائی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

عدالت سازمانی شامل سه حیطه است: عدالت توزیعی، عدالت آیین نامه ای و عدالت تعاملی. عدالت توزیعی: به عدالت و برابری در بازدهها و عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند؛ اشاره می کند (مورمن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱). در تحقیقی که بر روی اعضای غیر هیئت علمی دانشگاه اصفهان با عنوان "مقایسه اثر پرداخت‌ها و عدالت در پرداخت‌ها - به عنوان یکی از عوامل عدالت توزیعی - بر کارایی کارکنان" صورت گرفته، نتایج نشان داد که یک رابطه خطی مثبت بین عدالت در پرداخت‌ها و کارایی کارکنان وجود دارد، و در بین متغیرهای موثر بر کارایی کارکنان، بحرانی ترین علت در پایین آمدن کارایی مربوط به، عدالت سازمانی است (ادریس، ریسی اردلی، ۱۳۸۳).

عدالت آیین نامه ای: عدالتی است که عادلانه بودن روشهای مورد استفاده برای تعیین پیامدهایی که کارکنان دریافت می کنند را بیان می کند (گرینبرگ، ۲۰۰۳). از این میان به پژوهش تیپر<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) می توان اشاره کرد. تیپر پی برد که هنگامی که عدالت توزیعی وجود دارد، سطح عدالت مربوط به شیوه ی کار ( زیاد در مقایسه با اندک ) اهمیت بیشتری می یابد. این نتیجه نشان می دهد، زمانی که کارمندان احساس می کنند که پاداش‌هایشان مورد قبول است، اهمیت - عدالت مربوط به شیوه ی کار - به حداقل می رسد. اما زمانی که بی عدالتی توزیعی وجود داشته باشد، کارمندان اطلاعات مرتبط با - عدالت مربوط به شیوه - را به عنوان معیاری برای ارزیابی احتمال بروز وقایع غیر قابل قبول ( غیر منصفانه ) و تکرار شونده در آینده بکار خواهند برد.

عدالت تعاملی: نوعی عدالت رویه ای است و اشاره به برخورد عادلانه ای دارد که در مورد یک فرد شاغل در قالب روشهای رسمی تصویب شده اعمال می شود ( بیس و موآگ<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶، به نقل از نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳). اسپل و آرنولد<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) در یک تحلیل چند سطحی از عدالت سازمانی دریافتند که اساساً، چنانچه باور گروهی در مورد وجود عدالت در سازمان وجود داشته باشد؛ کارمندان بهتر

1-Greenberg

2-Alexander &amp; Ruderman

3-Pillai &amp; et al

4-Moorman

5- Tepper

6-Bies &amp; Moag

7- Arnold &amp; Spell

قادر خواهند بود که بی عدالتی توزیعی را درک کنند؛ چراکه منجر به تقویت احساسات فردی و ارزش قایل شدن برای خود، می‌شود. هرچند ممکن است کارمندان دستاوردها را اندک ببینند ولی در کل خود را در محیطی توأم با احترام می‌بینند؛ که در تصمیمات جمعی موثرند؛ نتایج ممکن است از حد دلخواه پایین تر باشند اما هیچ فردی برای این بی عدالتی انتخاب نمی‌شود و این تجربه با واریانس حداقل در میان تمام کارمندان تقسیم می‌گردد.

ارتقای سلامتی و فراهم کردن احساس خوب در هر یک از دوره‌های زندگی، کیفیت زندگی بهتری را رقم زده و ثمرات زیادی را برای یک جامعه به بار خواهد آورد.

مطالعات نشان می‌دهد نیازهای روانی کارکنان در سازمان را، همچنین می‌توان از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری بر آورده کرد. اگر یک کارگر واقعاً احساس می‌کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه‌ی عملکرد خودش باشد؛ و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود، این مطلب به کارگر نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد، نتیجه‌ی طبیعی این فرایند ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است و موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار می‌شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه باعث سلامت روانی بیشتر افراد می‌گردد (کامرانی، ۱۳۸۶). به‌طوری‌که دونالدسون و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، به نقل از کامرانی، ۱۳۸۶ در پژوهشی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین سلامت رفتار و کیفیت زندگی کاری و بازدهی سازمانی" به مطالعه این سه متغیر در یک کارگاه چوب بری پرداختند. این پژوهش نشان می‌دهد سلامت رفتار (نبود رفتارهایی چون غیبت و کم کاری) باید کنار عوامل دیگری مانند ایمنی کار و امنیت شغلی به عنوان یک عامل در سنجش و ارتقای کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گیرد. نتیجه پژوهش این فرضیه را تایید می‌کند که هرچه سلامت رفتار فرد بالاتر باشد کیفیت زندگی کاری و بازدهی او نیز بیشتر است. کریستین<sup>۲</sup> نیز در سال ۲۰۰۸ پژوهشی را در اروپا در ارتباط با سلامت و بهره‌وری مدیریت انجام داد. نتایج نشان داد که سبک زندگی کاری به عنوان یک عامل روانشناختی در محیط کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. همچنین، هوا<sup>۳</sup>، (۲۰۰۶) اظهار می‌دارد که کیفیت زندگی کاری بر روی کاهش فشار شغلی و رضایت شغلی نیز تاثیر می‌گذارد.

کیفیت زندگی کاری فلسفه‌ای از مدیریت است که هدف آن بالا بردن شان و منزلت کارکنان، نشان دادن تغییرات در فرهنگ سازمانی و بهبود بخشیدن به شرایط جسمی و روحی کارکنان از قبیل فراهم آوردن فرصتهای رشد و پیشرفت برای آنان می‌باشد (ای ون سویچ و ماتسن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰). لويس و همکارانش<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) در یک جمع بندی از عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری، به موارد زیر به منزله عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری، به موارد زیر به منزله عوامل اصلی اشاره دارند: کاهش فشار کاری، تعهد و تعلق سازمانی، ارتباط مثبت، استقلال عمل، مورد شناسایی قرار گرفتن فرد، قابلیت پیش بینی فعالیت‌های کاری، عدالت، مشخص بودن نظام نظارت، تصمیم‌های سازمانی، حرفه گرایی، تحصیلات، تضاد و نقش کم، بازخورد عملکرد شغلی، فرصت‌های پیشرفت و پرداخت عادلانه.

در تحقیق حاضر با توجه به شرایط و امکانات موجود یک الگوی ۸ بعدی شامل: ۱- روابط انسانی در محیط کار ۲- امنیت شغلی ۳- پیشرفت شغلی ۴- مشارکت ۵- رعایت منزلت و حقوق انسانی ۶- توازن بین کار و زندگی ۷- تعهد کاری ۸- مسایل مالی و رفاهی، به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته شده است.

<sup>1</sup> -Donaldson & et al

<sup>2</sup> -Christean

<sup>3</sup> - Hua

4-Ivancevich & Matteson

5- Lewis & et al

در بحث کیفیت زندگی کاری- به ویژه در باره زنان- اهمیت پیدا می‌کند، کیفیت نقش اهمیت پیدا می‌کند که از نظر کارشناسان به معنی میزان رضایت از موفقیت کاری، زناشویی و خانه داری است تحقیقات نشان می‌دهد که کیفیت نقش بر سلامت روانی زنان اثر می‌گذارد، به گونه‌ای که زنانی که نقش حرفه‌ای شان را بالاتر از نقش خانوادگی شان اولویت گذاری کرده اند، اضطراب بالاتری را گزارش کرده‌اند. حتی یافته‌های راسو و برنارد نیز حاکیست زنانی که با اولویت گذاری نقش حرفه ای خود قبل از نقش خانوادگی شان قدمی فراتر از نقش‌های محوله اجتماعی به عنوان همسر و مادر برداشتند، آشفتگی هیجانی و استرس خواهند داشت. همچنین زنان استرس بیشتری را در تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی به علت مسؤولیت بیشتر زنان نسبت به مردان دارند؛ چرا که زنان شاغل گرایش دارند سبک زندگی خود را با نقش مادری و همسری شان سازگار کنند. از سوی دیگر با توجه به ظرفیت مردان و زنان برای اتصال شغل و خانواده به علت سطوح متفاوت خودکاری و کنترل در موقعیت کار زنان معمولاً در مشاغلی که سطوح پایین تری دارند و در نتیجه کمتر انعطاف در موقعیت کاری شان است متمرکز می‌شوند (به نقل از رضایی، ۱۳۸۶)

با توجه به اهمیت عدالت در سازمان و کیفیت زندگی کاری و سلامت روان در این تحقیق به رابطه ی بین این متغیرها پرداخته شده است.

### هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش تبیین رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان در کارخانه کاشی سرامیک حافظ می باشد که به طور اخص نیز بررسی فرضیه‌های زیر مدنظر بوده است:

- ۱- بین عدالت سازمانی و سلامت روان کارکنان رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۲- بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روان رابطه معنا دار وجود دارد.

فرضیه‌های جنبی

- ۱- بین ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد سلامت روان کارکنان رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۲- بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و ابعاد آنها رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۳- بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد سلامت روان کارکنان رابطه معنا دار وجود دارد

### سوال تحقیق

کدام یک از متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌توانند سلامت روان در کارکنان را پیش بینی کنند؟

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی (همبستگی) می باشد. که در آن به پیش بینی سلامت روان بر مبنای دو متغیر عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری پرداخته شد. اطلاعات به شیوه میدانی<sup>۱</sup> و با استفاده از تکمیل پرسشنامه توسط افراد نمونه، گردآوری شد.

### جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش نیز شامل کلیه کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ در سال ۸۹-۸۸ می باشد که تعداد آنها ۵۷۵ نفر می‌باشد که در استان فارس و در شهر زرقان واقع گردیده است که با استفاده از فرمول تعیین نمونه کوکران تعداد نمونه ۲۳۰ نفر بدست آمد که این تعداد با روش نمونه گیری طبقه ای نسبی از واحدهای مختلف کارخانه انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنان توزیع گردید، که ۳۰ پرسشنامه به دلیل اینکه آزمودنی‌ها هر سه پرسشنامه را تکمیل نکرده یا ناقص بودند حذف گردیده شد.

<sup>1</sup> - Field Method

## ابزار اندازه گیری

ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد که در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ و اعتبار آنها از روش اعتبار صوری برآورد گردیده است.

۱) پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیهوف<sup>۱</sup> و مورمن ۱۹۹۳ ساخته شده و توسط شکر کن و نعامی ۱۳۸۱ برای استفاده به زبان فارسی آماده شده است. مقابل هر ماده از پرسشنامه، پنج گزینه‌ی کاملاً درست تا کاملاً نادرست وجود دارد. نمره گذاری پرسشنامه ی عدالت سازمانی به صورت لیکرت می باشد.

۲) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: پرسشنامه انتخابی بر اساس هشت مولفه اصلی کیفیت زندگی کاری شامل: ۱- روابط انسانی در محیط کار ۲- امنیت شغلی ۳- پیشرفت شغلی ۴- مشارکت ۵- رعایت منزلت و حقوق انسانی ۶- توازن بین کار و زندگی ۷- تعهد کاری ۸- مسایل مالی و رفاهی، توسط قاسم زاده (۱۳۸۴) تهیه شده است برای نمره گذاری از طیف لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شد. البته نمره گذاری در سوالات ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۳۱، ۳۴، ۳۶، ۳۷، ۴۲، به صورت معکوس می باشد.

۳) پرسشنامه سلامت روانی: برای اندازه گیری سلامت روانی از فرم ۲۸ سوالی پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر<sup>۲</sup> استفاده شده است. پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت عمومی دارای سوالات چهار گزینه ای خیر، کمی، زیاد، خیلی زیاد می باشد. روش نمره گذاری لیکرت می باشد که گزینه‌ها به صورت (۳-۲-۱-۰) نمره داده می شوند.

حداکثر نمره آزمودنی با این روش نمره گذاری در پرسشنامه مذکور برابر ۸۴ خواهد بود. نمره بیشتر موید سلامت عمومی کمتر است (نوربالا و همکاران، ۱۳۸۰).

۱- علایم جسمانی: که وضع سلامت عمومی و علایم جسمانی که فرد طی یک ماه گذشته تجربه کرده بررسی می شود.

۲- علایم اضطراب: که علایم و نشانه‌های بالینی اضطراب شدید، بی خوابی، تحت فشار بودن، عصبانیت و دلشوره فرد بررسی می شود.

۳- کنش اجتماعی: در این مقیاس توانایی فرد در انجام کارهای روزمره، احساس رضایت در انجام وظایف، احساس مفید بودن، قدرت یادگیری و لذت بردن از فعالیت‌های روزمره زندگی بررسی میشود.

۴- علایم افسردگی: در این بخش احساس بی ارزشی، ناامیدی افکار خودکشی، آرزوی مردن و توانایی در انجام کار بررسی می شود. در مطالعه ای که چان و چان<sup>۵</sup> ۱۹۸۳ با استفاده از پرسشنامه (GHQ) انجام دادند، بر اساس روش ساده نمره گذاری لیکرت، گزارش شد / ضریب همبستگی درونی این مقیاس برابر با ۰.۸۵ که ضریب اعتبار بالایی است. (به نقل از شفیق آبادی و خلج اسدی، ۱۳۸۸)

## یافته‌ها

در این بررسی از آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید، به طوریکه در سطح توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد و فراوانی و درصد و در سطح آمار استنباطی از روشهای آماری همبستگی پیرسون (جهت بررسی معنی دار بودن فرضیه‌ها) و از روش رگرسیون گام به گام (جهت تعیین متغیرهای پیش بینی کننده) استفاده گردیده است.

<sup>2</sup> - Niehoff

<sup>3</sup> - Goldberg & Hillier

**فرضیه اول و دوم:** بین سلامت روان با عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. در پاسخ به فرضیه اول و دوم پژوهش که به بررسی رابطه معنی‌داری بین سلامت روان با عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌پردازد، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: بررسی ضریب همبستگی بین سلامت روان با عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

سلامت روان		متغیرها
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
-۰/۳۱	۰/۰۰۰۱	عدالت سازمانی
-۰/۳۴	0/0001	کیفیت زندگی کاری

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین دو متغیر عدالت سازمانی و سلامت روان (-۰/۳۱) در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار شده است، بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

همچنین ضریب همبستگی بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و سلامت روان (-۰/۳۴) در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار شده است، بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

### فرضیه‌های جانبی

**فرضیه جانبی اول و دوم:** بین ابعاد سلامت روان با ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار

وجود دارد.

جدول ۲: همبستگی بین ابعاد سلامت روان با ابعاد عدالت سازمانی و ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی		
	جسمی	اضطراب	کارکرد اجتماع
شاخص آماری			
توزیعی	*-۰/۱۴	-۰/۰۰۱	*-۰/۲۳
آیین نامه ای	*-۰/۳۲	*-۰/۲۴	*-۰/۲۴
تعاملی	*-۰/۲۸	*-۰/۲۳	*-۰/۳۰
روابط	*-۰/۳۳	۰/۰۹	*-۰/۳۴
امنیت	*-۰/۱۲	۰/۰۳	۰/۱۲
پیشرفت	*-۰/۱۷	-۰/۰۷	*-۰/۱۴
مشارکت	*-۰/۱۸	۰/۰۰۶	*-۰/۲
حقوق	*-۰/۱۲	*-۰/۱۶	-۰/۱۲
توازن	*-۰/۱۳	*-۰/۳۲	*-۰/۱۵
تعهد	*-۰/۴۴	*-۰/۳۴	*-۰/۳۳
مالی	۰/۰۹	۰/۰۳	*-۰/۲

( $p < 0.05$ ) ( $p < 0.01$ )

باتوجه به جدول فوق و مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می‌توان متوجه شد، که نشانگان جسمی با امنیت شغلی در سطح  $p < 0.01$  رابطه معنی‌دار و مستقیم دارد. نشانگان جسمی با روابط انسانی در محیط کار، توازن بین کار و زندگی، رعایت منزلت و حقوق انسانی و تعهد کاری و نشانگان کارکرد اجتماعی با روابط انسانی در محیط کار، مشارکت و تعهد کاری و نشانگان افسردگی با روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، توازن بین کار و زندگی و تعهد کاری و نشانگان اضطرابی با توازن بین کار و زندگی و

تعهد کاری در سطح  $p < 0/01$  رابطه معنا دار و معکوس دارد. درحالی که بین نشانگان جسمی با مسائل مالی و رفاهی رابطه معنی دار مشاهده نگردید.

**فرضیه سوم جانبی:** بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان و ابعاد آنها رابطه معنا دار وجود دارد.

**جدول ۳: بررسی ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی**

متغیرها	و	عدالت سازمانی
شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۰/۴۷	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق و مشاهده ضریب همبستگی و سطح معناداری می توان متوجه شد که بین دو متغیرهای فوق در سطح معناداری کمتر از (۰/۰۰۰۱) رابطه معناداری وجود دارد

**جدول ۴: همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی و مولفه های کیفیت زندگی**

متغیرها و شاخص	ضریب همبستگی	
آماری	توزیعی	آیین نامه ای
روابط	**۰/۴۵	**۰/۲۷
امنیت	۰/۰۴	۰/۰۱
پیشرفت	**۰/۲۹	**۰/۳۳
مشارکت	**۰/۳	**۰/۳۸
حقوق	**۰/۴۴	**۰/۲۲
توازن	**۰/۱۵	۰/۰۴
تعهد	**۰/۲۶	**۰/۲۶
مالی	**۰/۶۴	**۰/۲۹

( $p^{**} < 0/01$ ) ( $p^* < 0/05$ )

با توجه به جدول فوق و مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می توان متوجه شد که عدالت توزیعی با توازن بین کار و زندگی و عدالت تعاملی با روابط انسانی در محیط کار، رعایت منزلت و حقوق انسانی و عدالت توزیعی با روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و

حقوق انسانی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی در سطح  $p < 0/05$  رابطه مستقیم معنا دار دارد. عدالت آیین نامه ای با مولفه های کیفیت زندگی کاری (روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی) و عدالت تعاملی با

پیشرفت شغلی، مشارکت، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی در سطح  $p < 0/01$  رابطه مستقیم

معنادار دارد. عدالت توزیعی با امنیت شغلی و عدالت

آیین نامه ای با امنیت شغلی و توازن بین کار و زندگی و عدالت تعاملی با امنیت شغلی و توازن بین

کار و زندگی رابطه ای ندارد.

**سوال تحقیق:** کدام یک از متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می تواند سلامت روان در کارکنان را پیش بینی کنند؟

با استفاده از رگرسیون گام به گام میزان پیش بینی سلامت روان بر اساس ابعاد عدالت سازمانی و مولفه های کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ و ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵: رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی متغیر سلامت روان از روی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	F	سطح معناداری
۱	۰/۴۸	۰/۲۳	۱	۱۹۸	۶۰/۳	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۵۲	۰/۲۷	۲	۱۹۷	۳۷/۸	۰/۰۰۰۱
۳	۰/۵۵	۰/۳۱	۳	۱۹۶	۲۹/۴	۰/۰۰۰۱
۴	۰/۵۷	۰/۳۳	۴	۱۹۵	۲۴/۳	۰/۰۰۰۱
۵	۰/۵۹	۰/۳۵	۵	۱۹۴	۲۱	۰/۰۰۰۱
۶	۰/۶	۰/۳۶	۶	۱۹۳	۱۸/۶	۰/۰۰۰۱
۷	۰/۶۱	۰/۳	۷	۱۹۲	۱۶/۸	۰/۰۰۰۱

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد، ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس متغیر تعهد (۰/۲۳) است،

در مرحله دوم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۲۷) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر عدالت آیین نامه ای در مرحله دوم، تنها ۰/۰۴ به قدرت پیش بینی اضافه شده است. سپس با وارد شدن متغیر توازن در مرحله سوم، تنها ۰/۰۴ به قدرت پیش بینی اضافه شده است و به ۰/۳۱ رسید در ادامه با ورود متغیر مالی در مرحله چهارم، تنها ۰/۰۲ به قدرت پیش بینی اضافه شده است. و به ۰/۳۳ افزایش یافت. در مرحله پنجم با وارد شدن متغیر امنیت، تنها ۰/۰۲ به قدرت پیش بینی اضافه شده و به ۰/۳۵ افزایش یافت. و در مرحله ششم با وارد شدن متغیر روابط در، تنها ۰/۰۱ به قدرت پیش بینی اضافه شده و به ۰/۳۶ رسید. در مرحله با وارد شدن متغیر عدالت تعاملی، به قدرت پیش بینی اضافه نشده است. در مراحل بعدی، متغیرهای عدالت توزیعی، پیشرفت، مشارکت و حقوق وارد معادله شده اند که اثر رگرسیون در سطح کوچکتر از (۰/۰۵) بدست آمده که بی معنا می باشد و متغیرهای ذکر شده قدرت پیش بینی کنندگی ندارند و رگرسیون گام به گام در این مرحله متوقف می گردد.



جدول ۶: معادله رگرسیون گام به گام پیش بینی متغیر سلامت روان از روی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

متغیرهای پیش بین	b	بتا	t	سطح معناداری
۱ مقدار ثابت	۶۰/۰۵۵	---	۱۳/۳	۰/۰۰۰۱
تعهد	-۱/۰۹	-۰/۴۸	-۷/۷	۰/۰۰۰۱
۲ مقدار ثابت	۶۹/۲	---	۱۳/۵	۰/۰۰۰۱
تعهد	-۰/۹۶	-۰/۴۲	-۶/۷	۰/۰۰۰۱
آیین نامه ای	-۰/۶۲	-۰/۲۱	-۳/۴	۰/۰۰۱
۳ مقدار ثابت	۸۰	---	۱۳/۰۸	۰/۰۰۰۱
تعهد	-۰/۸۱	-۰/۳۶	-۵/۵	۰/۰۰۰۱
آیین نامه ای	-۰/۶۵	-۰/۲۲	-۷/۶	۰/۰۰۰۱
توازن	-۰/۶۶	-۰/۱۹	-۳/۰۶	۰/۰۰۳
۴ مقدار ثابت	۷۹/۸	---	۱۳/۲	۰/۰۰۰۱
تعهد	-۰/۸۸	-۰/۳۹	-۶/۰۴	۰/۰۰۰۱
آیین نامه ای	-۰/۷۶	-۰/۲۶	-۴/۲	۰/۰۰۰۱
توازن	-۰/۷۵	-۰/۲۱	-۳/۵	۰/۰۰۱
مالی	۰/۲۹	۰/۱۶	۲/۵	۰/۰۱
۵ مقدار ثابت	۷۳/۷	---	۱۱/۳	۰/۰۰۰۱
تعهد	-۰/۸۷	-۰/۳۹	-۶/۰۶	۰/۰۰۰۱
آیین نامه ای	-۰/۷۶	-۰/۲۶	-۴/۲	۰/۰۰۰۱
توازن	-۰/۷۹	-۰/۲۳	-۳/۷	۰/۰۰۰۱
مالی	۰/۲۸	۰/۱۵	۲/۴	۰/۰۱۶
امنیت	۰/۵	۰/۱۳	۲/۳	۰/۰۱۹
۶ مقدار ثابت	۷۷/۷	---	۱۱/۶	۰/۰۰۰۱
تعهد	-۰/۸	-۰/۳۵	-۵/۴	۰/۰۰۰۱
آیین نامه ای	-۰/۷	-۰/۲۵	-۴/۰۸	۰/۰۰۰۱
توازن	-۰/۷۱	-۰/۲	۹/۲	۰/۰۰۱
مالی	۰/۴	۰/۲۲	۳/۱	۰/۰۰۲
امنیت	۰/۴	۰/۱۲	۲/۲	۰/۰۲
روابط	-۰/۳	-۰/۱۶	-۲/۱	۰/۰۳

### بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه عدالت سازمانی کلی و ابعاد آن و کیفیت زندگی کاری کلی و مولفه های آن با سلامت روان کلی و ابعاد آن است. نتایج حاصل حاکی از وجود رابطه معنادار میان متغیرهای فوق الذکر می باشد.

بر اساس یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول، طبق ضریب پیرسون رابطه معکوس معناداری بین عدالت سازمانی و سلامت روان وجود دارد. که با نتایج تحقیق کیوی ماکی و همکاران (۲۰۰۲)،

کلکوویت و جاج (۲۰۰۴)، البوانیو (۲۰۰۴)، گرینبرگ (۲۰۰۶)، سیگری (۲۰۰۱)، ادیس، رئیس اردلی، (۱۳۸۳)، اسپل و ارنولد (۲۰۰۷)، روسیو و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. البته طبق گزارشات روسیو و همکاران در تحقیقشان، حمایت همکاران رابطه بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با سلامت روان را تعدیل می کند؛ اما استقلال کاری رابطه بین عدالت رویه ای و سلامت روان را

<sup>1</sup> - Colquitt & Judge

<sup>2</sup> - Rousseau & et al

تعدیل می‌کند نه رابطه بین عدالت توزیعی با سلامت روان را، بدین معنا، که تا زمانیکه استقلال در کار بالا است، درک بی‌عدالتی رویه‌ای کمتر احتمال دارد که اضطراب را زیاد کند.

یافته در ارتباط با فرضیه دوم نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سلامت روان رابطه معکوس معنادار وجود دارد. که با نتایج ایمنی و کرمپوریان (۱۳۸۶) و کامرانی (۱۳۸۶)، بیان زاده (۱۳۷۸) ال دولان (۲۰۰۸) وار و همکاران (۱۹۷۹) همسو است. همچنین یافته‌ها در خصوص فرضیه‌های جانبی اول و دوم حاکی از آن است که نشانگان جسمی با عدالت توزیعی و نشانگان افسردگی با عدالت تعاملی در سطح  $p < 0/05$  و نشانگان جسمی با عدالت آیین نامه ای و تعاملی و نشانگان اضطرابی با عدالت تعاملی و نشانگان کارکرد اجتماعی با عدالت توزیعی، آیین نامه ای و تعاملی و نشانگان افسردگی با عدالت آیین نامه‌ای در سطح  $p < 0/05$  رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. که با نتایج پژوهش بهروزی و همکاران (۱۳۸۷) همسو می‌باشد. ولی بین نشانگان اضطرابی با عدالت آیین نامه‌ای در سطح  $p < 0/01$  رابطه معنا دار مستقیم و بین نشانگان اضطرابی با عدالت توزیعی و بین نشانگان افسردگی با عدالت توزیعی رابطه معنا دار وجود ندارد. که با نتایج به دست آمده توسط روسیو و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. نشانگان جسمی با امنیت شغلی در سطح  $p < 0/01$  رابطه معنی دار و مستقیم دارد. نشانگان جسمی با روابط انسانی در محیط کار، توازن بین کار و زندگی، رعایت منزلت و حقوق انسانی و تعهد کاری و نشانگان کارکرد اجتماعی با روابط انسانی در محیط کار، مشارکت و تعهد کاری و نشانگان افسردگی با روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، توازن بین کار و زندگی و تعهد کاری و نشانگان اضطرابی با توازن بین کار و زندگی و تعهد کاری در سطح  $p < 0/01$  معکوس دارد. همچنین نشانگان جسمی با پیشرفت شغلی و مشارکت و نشانگان اضطرابی با رعایت منزلت و حقوق انسانی در سطح  $p < 0/05$  رابطه معنا دار معکوس دارد. که با نتایج گزارش شده توسط ایمنی و کرمپوریان (۱۳۸۶) همسو بر خلاف نتایج به دست آمده توسط کامرانی (۱۳۸۶) می‌باشد؛ (طبق تحقیقات کامرانی سلامت روان تنها با نمره کل کیفیت زندگی کاری رابطه دارد و با مؤلفه رابطه ندارد). همچنین بین نشانگان جسمی با مسائل مالی و رفاهی رابطه معنی دار مشاهده نگردید.

در خصوص فرضیه جانبی سوم نیز نتایج بیانگر این است که بین دو عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و ابعاد آنها در سطح معناداری کمتر از (۰/۰۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می‌توان متوجه شد که عدالت توزیعی با توازن بین کار و زندگی و عدالت تعاملی با روابط انسانی در محیط کار، رعایت منزلت و حقوق انسانی و عدالت توزیعی با روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی در سطح  $p < 0/05$  رابطه مستقیم معنادار دارد. عدالت آیین نامه ای با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (روابط انسانی در محیط کار، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی) و عدالت تعاملی با پیشرفت شغلی، مشارکت، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی در سطح  $p < 0/01$  رابطه مستقیم معنادار دارد. عدالت توزیعی با امنیت شغلی و عدالت آیین نامه ای با امنیت شغلی و توازن بین کار و زندگی و عدالت تعاملی با امنیت شغلی و توازن بین کار و زندگی رابطه ای ندارد. مطالعه بر روی سوال تحقیق "پیش بینی متغیر سلامت روان از روی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان" نشان داد که:

ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس متغیر تعهد (۰/۲۳) است، یعنی این متغیر ۲۳ درصد متغیر سلامت روان را پیش بینی می‌کند. در مرحله دوم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۲۷) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر عدالت آیین نامه ای در مرحله دوم، تنها ۰/۰۴ به قدرت پیش بینی اضافه شده است.

در مرحله سوم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای و توازن وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۳۱) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر توازن در مرحله سوم، تنها ۰/۰۴ به قدرت پیش بینی اضافه شده است.

در مرحله چهارم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای، توازن و مالی وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۳۳) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر مالی در مرحله چهارم، تنها ۰/۰۲ به قدرت پیش بینی اضافه شده است.

در مرحله پنجم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای، توازن، مالی و امنیت وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۳۵) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر امنیت در مرحله پنجم، تنها ۰/۰۲ به قدرت پیش بینی اضافه شده است.

در مرحله ششم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای، توازن، مالی، امنیت و روابط وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۳۶) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر روابط در مرحله ششم، تنها ۰/۰۱ به قدرت پیش بینی اضافه شده است.

در مرحله هفتم متغیرهای تعهد، عدالت آیین نامه ای، توازن، مالی، امنیت، روابط و عدالت تعاملی وارد معادله شده اند. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۳۶) به دست آمده است. با وارد شدن متغیر عدالت تعاملی در مرحله هفتم، به قدرت پیش بینی اضافه نشده است.

در مراحل بعدی، متغیرهای عدالت توزیعی، پیشرفت، مشارکت و حقوق وارد معادله شده اند که اثر رگرسیون در سطح کوچک تر از (۰/۰۵) بدست آمده که بی معنا می باشد و متغیرهای ذکر شده قدرت پیش بینی کنندگی ندارند و رگرسیون گام به گام در این مرحله متوقف می گردد.

در خصوص نتایج بدست آمده و تجزیه و تحلیل داده های آماری می توان به چند نکته اشاره کرد: در کارکنان کارخانه کاشی و سرامیک حافظ میانگین کل سلامت روان ۲۵/۶۱ می باشد که با توجه به اینکه حداکثر نمره ممکن ۸۴ می باشد (نمره بالاتر موید سلامت روان پایتتر) مشاهده می شود کارکنان از سطح سلامت روان خوبی برخوردارند.

بر مبنای نتایج بدست آمده در خصوص مهمترین متغیرهای پیش بینی کننده سلامت روان در زیر به تفصیل راهکارهایی ارایه می شود: مدیران در مورد عدالت سازمانی اطلاعات کافی را اخذ نموده و نحوه اجرای آن را در سازمان مورد بررسی قرار دهند. و همچنین در برنامه ریزی کوتاه مدت، پیشنهاد می شود که مدیران عدالت آیین نامه ای و عدالت تعاملی را که هزینه اقتصادی اجرای آن هم بسیار ناچیز می باشد به کار گیرند لذا برای اجرای عدالت آیین نامه ای، باید وضوح دستورالعمل ها و رویه های سازمانی وجود داشته باشد، ترفیعات، پرداخت ها و مزایای سازمانی بر این مبنای باشد که افراد بدون ابهام و به طور شفاف بدانند، چگونه این تصمیمات سازمانی اتخاذ می شود.

برای برقراری عدالت تعاملی، تصمیمات اتخاذ شده در سازمان، با برخورد خوب و تعاملات مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد؛ و از طرفی چون فرهنگ کشور ما جمع گرا می باشد، توجه به عدالت تعاملی از اهمیت بالایی برخوردار است. در بحران هایی که سازمان ناچار است هزینه ها را کاهش داده و یا پرداخت حقوق ها را به تعویق بیندازد مدیران باید، دلایل این کار و مدت زمانی که این اقدامات به طول می انجامد را برای کارکنان توضیح دهند تا افراد با اعتماد، رضایت و انگیزه ی بیشتری در سازمان کار کنند هم چنین در خصوص نقش توازن، برگزاری برنامه های تفریحی و سرگرم کننده برای کارکنان و خانواده های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسئولیت های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می تواند باعث بهبود سلامت روان کارکنان شود.

توجه به محیط های شغلی و شرایط کاری و کارگری در دهه های اخیر به منظور بالابردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان به منظور بهره گیری بیشتر و بهتر از تجارب کارکنان مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است نیروی کار بخش بزرگی از

جمعیت کشور را تشکیل می‌دهد و پرداختن به بهداشت روانی سازمانها می‌تواند از اولویت به شمار آید چرا که سالم سازی شرایط کاری به معنای سالم سازی نیروی کار و نیروی کار سالم باعث پیشرفت جامعه است.

سازمان‌هایی که علاقه مند به بهبود کیفیت زندگی کاری هستند. به طور کلی می‌کوشند تا احساس امنیت، غرور، خودمختار بودن و مسئولیت در کارکنان ایجاد شود و بدانند که با آنان به تساوی رفتار می‌شود، محل کار مانند خانه آنان است، از آنان انتظار می‌رود خود به خود کار کنند در مواقع لزوم نیز در انجام وظایف خود قابلیت انعطاف داشته باشند.

### منابع

- ایمنی و کرمپوریان. (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری بر نارضایتی شغلی در رفتار مدیریت کارکنان در همدان، کنگره پرستاری و مامایی، نقش پرستار در پیشرفت کیفیت زندگی.
- ادریس، م. ر.، و رئیس اردلی، غ. (۱۳۸۳). متغیرهای مؤثر بر کارایی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداخت‌ها و عدالت در پرداخت‌ها بر کارایی کارکنان، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد شانزدهم، ۱، ۱-۱۲.
- بهریزی، ن.، نعمی، ع.، شکرکن، ح.، و تقی پور، م. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیر معلول سازمان‌های دولتی شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۵، ۱۳۷-۱۵۲.
- بیان زاده، س. ع. ا.، و زمانی منفرد، ا. (۱۳۷۸). بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان یک مجتمع صنعتی، فصل نامه اندیشه و رفتار، ۵ (۲).
- رضایی، ل. (۱۳۸۶). تأثیر میزان عزت نفس بر بهداشت روان زنان شاغل در کارخانه زمینس شیراز و زنان غیر شاغل، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱ (۳)، ۱۳۸۹.
- شفیع آبادی، ع.، و خلیج اسدی، ش. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۱ (۲).
- شکرکن، ح.، و نعمی، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه ساده و چند گانه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۳ (۱۱)، ۵۷-۷۰.
- قاسم زاده، ع. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر مشاوره شغلی به روش دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی.
- کامرانی، ا. ا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- نوابی نژاد، ش. (۱۳۷۸). خانواده و فرزندان و بهداشت روانی نوجوانان، چاپ هفتم، تهران: انتشارات اولیاء و مربیان.
- نوربالا، ا. ع.، و باقری یزدی، س. ع.، و محمد، ک. (۱۳۸۰). اعتباریابی پرسشنامه ۲۸ سؤالی سلامت عمومی به عنوان ابزار غربالگری اختلالات روانپزشکی در شهر تهران.
- Dolan, S. L., Garsia, S. C., abezas, C. T., &Zafirir, S. S. (2008). Predictors of quality of work and poor health among primary health care personal in catalonia: Evidence based on cross sectional retrospective and longitudinal design. *International Journal of Health care Quality assurance*, 21(2), 203-18.
- Elovainia, M. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: Multi level covariance structure analysis. *Social Science and Medicine*, 59(9).
- Greenberg, J. (2003) *Managing workplace stress by promoting organizational justice. Organizational Behavior*, 24, 561-583.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to under payment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58-69.

- Hua, J. (2006). *A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction*, Master's Thesis, Public Affairs Management.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1990). *Organizational behaviors and management, various article and cases provided in class by instructor* (International student edition).
- Judge, T. J., & Colquit, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The mediating role of workfamily conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89, 394-404.
- Kirsten, W. (2008). Health and productivity Management in Europe. *International Journal of workplace Health Management*, 1(2), 136-44.
- Kiviimaki, M., Elovainio, S., Vahtera, M., & Ferrie, S. E. (2002). Organisational justice & health of employees. *Occup Environ Me*, 10, 27-39.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Journal of Leadership in Health Services*, 14(2).
- Moorman, R. H. (1991). Relation between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception, influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Pillai, R., Williams, E. S., & Tan, J. J. (2001). Are the scales tipped in favor of procedural or distributive justice; An investigation of the U. S., India, Germany, and Hong Kong (China), *International Journal of conflict Management*, 12, 312-333.
- Rousseau, V., Salek, S., Aube, C., & Morin, E. (2005). Distributive Justice, Procedural Justice and Psychological Distress: The Moderating Effect of coworker Support & work Autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 305-317.
- Spell, C., & Todd, A. (2007). A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, & psychological distress. *Journal of Management*.
- Tepper, B. J., Lockhart, D., & Hoobler, J. (2001). Justice, citizenship, and role definition effects, *Journal of Applied Psychology*, 86, 789-796.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

