

**بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روانی کارکنان
از طریق بخشودگی میان فردی
(مورد مطالعه: شرکت نورد و لوله اهواز)**

مهدي نداف*

استاديار دانشگاه شهيد چمران اهواز

هدی پورزارع

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید چمران اهواز

مژگان باقری

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید چمران اهواز

DOI: 10.22067/pmt.v9i1.55516

چکیده

از آنجا که اختلالات رفتاری و روانی منابع انسانی، تأثیر به سزایی بر افت عملکرد سازمانی آنها دارد، پدیده سلامت روانی اهمیت جدی داشته و برنامه‌ریزی برای تأمین بهداشت روانی از سویی به سلامت روانی - اجتماعی کارکنان و از سوی دیگر به پیشبرد اهداف توسعه صنعتی و تولیدی سازمان کمک می‌نماید. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روانی کارکنان از طریق بخشودگی میان فردی در شرکت نورد و لوله اهواز است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی از نوع تحلیل علی است. حجم نمونه مورد نظر برای این تحقیق تعداد ۲۶۰ نفر بود. داده‌های گردآوری شده از ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شده میان آنها به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از طریق نرم‌افزار Smart-PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که عدالت سازمانی بر سلامت روانی و بخشودگی بین فردی تأثیر معنادار و مثبت دارد. بخشودگی بین فردی بر سلامت روان کارکنان تأثیر مثبت و معناداری را نشان داد. همچنین بخشودگی بین فردی نقش میانجی بین عدالت سازمانی و سلامت روان را ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: بخشودگی بین فردی، سلامت روان، شرکت نورد و لوله اهواز، عدالت سازمانی.

nadaf.mahdi@gmail.com

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۱۴

مقدمه

سلامت روانی افراد متأثر از عوامل متعددی است، اگرچه این عوامل به صورت جداگانه مورد مطالعه قرار می‌گیرند ولی در واقع این موضوعی چندوجهی و متأثر از یکدیگر است. بدین معنی که به علت شرایط محیطی یا عوامل فردی تعادل روانی افراد دچار تغییراتی شده و هر چه شدت این عوامل زیادتر باشد، تأثیر آن بیشتر خواهد بود. سازمان جهانی بهداشت (World Health Organization)، سلامتی را مجموعه‌ای از رفاه، آسایش کامل جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف کرده است که هیچ کدام بر دیگری برتری ندارد (Soltanian, Bahreini & Namazi, 2004)؛ سلامت روانی لازمه حفظ و دوام عملکرد اجتماعی، شغلی و تحصیلی افراد جامعه است (Bahreinian & Nourali, 2004) و در واقع سلامتی پاسخ سه گانه وضعیت‌های جسمی، روانی و اجتماعی نسبت به محرک‌های داخلی و خارجی در نگهداری ثبات و راحتی می‌باشد. طبق آمار سازمان جهانی بهداشت، ۵۲ میلیون نفر از مردم جهان در سنین مختلف از بیماری‌های شدید روانی رنج می‌برند و ۲۵۰ میلیون نفر بیماری خفیف روانی دارند؛ در ایران نیز این آمار از سایر کشورها کمتر نیست (Soltanian, Bahreini & Namazi, 2004). سازمان جهانی بهداشت در سال ۱۹۹۹ اعلام کرد افراد شاغل در جامعه از ابتلا، آسیب و میرایی بیشتری برخوردارند. یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه سلامتی در جوامع، بخش بهداشت و درمان می‌باشد که ارتباط مستقیمی با سلامت انسان‌ها دارد (Mehrabani & Ghosavi, 2004). نتایج تحقیقات انجام شده، نشان‌دهنده این مطلب است که بیشتر مرگ‌ها در بین جوانان و افراد در سنین کار به علت خودکشی و دیگرکشی بوده و این حوادث کم و بیش با مقوله سلامت و رفاه روانی آنان مرتبط است (Soltanian, Bahreini & Namazi, 2004).

امروزه جامعه‌ای پویا و خلاق است که در پیشبرد میزان شادی و رضایت بین فردی و سلامت رفتاری در ارتباطات و بخشودگی و همگرایی و مسامحه و توافق‌پذیری و همسازی، با استفاده از نظرات و یافته‌های علمی صاحب نظران مجرب، کوشش کند. مطالعات فراوانی با موضوع تأثیرات مثبت بخشودگی بین فردی بر سلامت جسمی و روان‌شناختی افراد صورت گرفته است. به عنوان مثال، افرادی که تجربه بخشیدن دیگران را دارند، از سلامت روانی بهتر و سلامت جسمی بیشتری نسبت به کسانی که دیگران را نمی‌بخشند، برخوردارند (Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012). هرچه فرد از سلامت روانی بیشتری برخوردار باشد به یقین آسیب‌پذیری او کمتر خواهد بود. افراد می‌توانند با برخورداری از سلامت روان، به موفقیت‌های بیشتری برسند و بیش‌ازپیش بر مشکلات بین فردی و اجتماعی خود فائق آیند. بدین منظور برخورداری از این توانمندی می‌توان آن‌ها را در کشف و پرورش توانمندی‌هایی از قبیل بخشودگی نقش بسزایی داشته باشد. بدیهی می‌نماید شناخت و تعیین مؤلفه‌های بخشودگی می‌تواند بر ابعادی از سلامت روان فرد مؤثر باشد (Karimi, Aghaii & Mesripour, 2013).

علاوه بر این، تحقیقات کمی فواید احتمالی بخشش در زمینه محل کار را مستند کرده است. به نظر می‌رسد منطقی است که انتظار داشته باشیم، فواید بخشیدن را در روابط بین فردی نیز مشاهده کنیم. به عنوان مثال، زمانی که کارمندان در پاسخ به بدرفتاری در محل کار، یکدیگر را ببخشند. در محل کار، افراد اکثر ساعات کاری خود را با همکاران خود صرف می‌کنند. هنگامی که کارمندان از بی‌اعتنایی یا بی‌عدالتی دیگر کارمندان در محل کار رنج می‌برند (مثل جرائم محل کار)، از جمله کارفرمایان و زیردستان، به نظر می‌رسد که بخشودگی، روابط کاری را بازیابی می‌کند، در نتیجه کمتر دچار استرس می‌شوند؛ بنابراین محیط کار یک بستر غنی فراهم می‌آورد که در آن تئوری بخشودگی آزمون می‌شود و می‌تواند تحت بخشش بیشتر بهبود یابد (Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012). بخشودگی یکی از فرایندهای ارتباطی و روانشناختی و معنوی برای افزایش سلامت و روان و التیام آزرده‌گی است که لازمه رشد ارتباطی، عاطفی و جسمانی است. به اعتقاد فریدمن و رایت (۲۰۰۵) بیشتر مردم نیاز دارند درباره بخشودگی آموزش و یادگیری داشته باشند تا بتوانند همدیگر را ببخشند (Nouri Tir-Tashi & Kazemi, 2012). بدون بخشودگی در ما تنفر ایجاد می‌شود، تنفیری که تبدیل به خصومت و عصبانیت می‌شود و سلامتی را از بین می‌برد؛ بنابراین بخشودگی یک نیاز حیاتی و مطلق برای بشر است. انرایت و همکارانش، بر این باورند که بخشودگی در چارچوب عدالت رخ می‌دهد (برای مثال، زمانی که فرد آسیب دیده، بر این باور باشد که عدالت در خدمت وی است)، از این رو بخشودگی مبتنی بر استدلال، موازی با عدالت فرض می‌شود (Denham, Neal, Wilson, Pickering & Boyatzis, 2005).

بخشودگی به عنوان یک فضیلت مدنی در سازمان مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این، بخشودگی تحت تأثیر ویژگی‌های سازمانی قرار گرفته است. تعدادی از پژوهشگران نشان دادند که عدالت سازمانی یکی از این عوامل سازمانی است. رویه‌های رسمی متصفانه به بخشش در محل کار کمک می‌کند. با این حال، بخشودگی ممکن است در تعدادی از سازمان‌های بدون عدالت و رویه‌های رسمی ترغیب شود (Law, 2013). مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که عدالت نقش مهمی را در سلامت کارکنان بازی می‌کند برای مثال بورب اونایس (۲۰۰۷) عدالت سازمانی را به عنوان تعیین کننده سلامت کارکنان تعریف می‌کند، بر این اساس و با توجه به این که سلامت روانی یکی از ابعاد سلامت می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که ادراک از عدالت نقش مهمی را در سلامت روان داراست (Elovainio et al., 2005). عدالت یکی از مسائل مهم درون سازمان‌هاست که نقش بسزایی را در افزایش و یا کاهش سلامت در سازمان‌ها و افراد ایفا می‌کند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به رفتاری توأم با سلامت می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری زمینه‌های فساد در سازمان یا افراد را فراهم می‌کنند حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار نمایند.

علاقمندی جهت پژوهش در مورد عدالت سازمانی در چند دهه اخیر افزایش یافته است، این به دلیل نتایج مرتبط و آمیخته شده آن با کار می‌باشد (Johnson, Selenta & Lord, 2006). منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی برای سازمان‌ها در عصر رقابتی و جهانی شده محسوب می‌شوند و سلامت کارکنان، مخصوصاً سلامت روانی آن‌ها باعث رشد، پیشرفت، کارایی و اثربخشی بیشتر منابع انسانی و سازمان می‌گردد، اگر منابع انسانی برخورد مدیران و همکاران و همچنین اطلاعات لازم در مورد تصمیمات سازمانی را منصفانه تلقی کنند، آن‌ها توانایی برقراری توازن در زندگی و مقاومت در برابر مشکلات را خواهند داشت و در یک جمله، سلامت روانی بالایی را تجربه خواهند کرد. هدف متخصصان بهداشت روانی و محیط‌های شغلی، کاهش اثرات منفی استرس‌ها و شرایط نامناسب محیط کار بر روی افراد و جلوگیری از بیماری کارکنان به علت شرایط کاری و یا ماهیت خود کار است. به گونه‌ای که بیماری روانی، در صدر عوامل ایجادکننده ناتوانی و مرگ‌های زودرس قرار می‌گیرند؛ بنابراین با توجه به اهمیت سلامت روان و پیشگیری از عوارض کمبود آن و کمک به افراد در جهت افزایش سلامت جسمی و روانی و با توجه به این که بخش قابل توجهی از زندگی هر انسان در محیط کار او سپری می‌شود. در پژوهش حاضر عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل و بخشودگی متغیر میانجی و سلامت روان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و اهداف اصلی تحقیق بررسی نقش واسطه بخشودگی در رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روانی کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز می‌باشد. تحقیقات بر روی دلایلی که مردم می‌بخشند هنوز در مراحل مقدماتی است، از این رو یک تئوری روشن جهت راهنمای تحقیق وجود ندارد. با توجه به اهمیت نتایج حاصله و اینکه تاکنون چنین پژوهشی در ایران انجام نشده است، ضرورت انجام تحقیق حاضر شکل گرفت.

چارچوب نظری تحقیق

سلامت روانی

در سال‌های اخیر، سلامت روان کارکنان در ادبیات مدیریت به رسمیت شناخته شده است. استدلال شده است که سلامت روان کارکنان به علت تأثیر بر غیبت، جابه جایی و کاهش بهره‌وری کارکنان مورد اهمیت قرار گرفته است (Spell & Arnold, 2007). سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴) سلامت روانی را به عنوان حالتی از بهزیستی که در آن فرد توانمندی خود را شناخته و از آن‌ها به نحو مؤثر و مولد استفاده کرده و برای اجتماع خویش مفید است، تعریف می‌کند. به طور کلی بهداشت روانی ایجاد سلامت روان به وسیله پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، کنترل عوامل مؤثر بروز آن، تشخیص زودرس، پیشگیری از عوامل ناشی از برگشت بیماری‌های روانی و ایجاد محیط سالم در برقراری روابط صحیح انسانی است. سلامت روانی را می‌توان براساس تعریف کلی و وسیع تر تندرستی تعریف

کرد. طی قرن گذشته ادراک ما از تندرستی به طور گسترده‌ای تغییر یافته است. عمر طولانی‌تر از متوسط، نجات زندگی انسان از ابتلا به بیماری‌های مهلک با کشف آنتی‌بیوتیک‌ها و پیشرفت‌های علمی و تکنیکی در تشخیص و درمان، مفهوم کنونی تندرستی را به دست داده که نه تنها بیانگر نبود بیماری است، بلکه توان دستیابی به سطح بالای تندرستی را نیز معنی می‌دهد. چنین مفهومی نیازمند تعادل در تمام ابعاد زندگی فرد از نظر جسمانی، عقلانی، اجتماعی، شغلی و معنوی است. این ابعاد در رابطه متقابل با یکدیگرند، به طوری که هر فرد از دیگران و از محیط تأثیر می‌گیرد و بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین سلامت روانی نه تنها نبود بیماری روانی است، بلکه به سطحی از عملکرد اشاره می‌کند که فرد با خود و سبک زندگی‌اش آسوده و بدون مشکل باشد. در واقع، تصور بر این است که فرد باید بر زندگی‌اش کنترل داشته باشد و فقط در چنین حالتی است که می‌توان آن قسمت‌هایی را که درباره خود یا زندگی‌اش مساله‌ساز است تغییر دهد. سازمان بهداشت جهانی، سلامت روانی را قابلیت ایجاد ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، توانایی در تغییر و اصلاح محیط اجتماعی، و حل مناسب و منطقی تضادهای غریزی و تمایلات شخصی، به طوری که فرد بتواند از مجموعه تضادها ترکیبی متعادل به وجود آورد، می‌داند. مطالعات صورت گرفته در زمینه سلامت حاکی از این است که رفاه و آسایش روانی نقش مهمی در آزاد کردن منبع فکری، توان تمرکز و انرژی ذهنی کارمندان دارد. برای مثال، سلامت و رفاه روانی با منابع در دسترس کارمندان ارتباط دارد که به رفتار خلاقانه و نوآورانه با عملکرد تقویت شده منجر می‌شود (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009; Wright & Walton, 2003). در صورتی که کارمندان احساس خوبی داشته باشند، نیازی نیست نسبت به حالات روان‌شناختی خود نگران باشد و انرژی انجام کارهای داوطلبانه را دارند (Sohl & Moyer, 2009). بنابراین سلامت و رفاه روانی با آزاد کردن منابع فکری، توان تمرکز و انرژی ذهنی، امکان بهره‌گیری از این منابع را در راه‌های دیگر فراهم می‌کند.

بخشودگی بین فردی

مطالعات پیرامون موضوع بخشودگی به دلیل برخورداری از وجوه متعدد و اشتقاق یافتن از زمینه‌های گوناگون، طی دو دهه گذشته به طور گسترده و به روش‌های گوناگون، محور مطالعات علمی قرار گرفته است (Baharudin, Amat, Jailani & sumari, 2011).

در مجامع علمی، «بخشودگی»، چشم‌پوشی و یا پایان دادن به تنفر، رنجش و یا خشم، که به مثابه نتیجه آسیب دیدن، اختلاف نظر و یا خطای ادراک شده می‌باشد، یا به تقاضای توقف در مجازات و یا انتقام از فرد خاطی تعریف می‌گردد اگرچه در حال حاضر، اجماعی برای تعریف روان‌شناختی از بخشودگی در ادبیات تحقیق وجود ندارد، با این حال، بر سر این تعریف که بخشودگی عبارت است از «الگوها و فرایندهای متضمن یک رویکرد رفتاری»، توافق دارند (Cordova, Cautilli & Simon, 2006). مک کالو، ورثینگتون و راشل (۱۹۹۷) بخشودگی را به عنوان «مجموعه‌ای از تغییرات انگیزشی تعریف می‌کنند که به موجب آن، فرد طی

مراحل ابتدایی برانگیخته می‌شود تا الف) نسبت به فردی که به وی آسیب زده، انتقام بگیرد؛ ب) نسبت به فرد آسیب‌رسان، احساس بیگانگی نماید؛ و ج) علی‌رغم اقدامات آسیب‌زننده فرد خاطی، به طور فزاینده، نسبت به فرد خطاکار حسن نیت به خرج داده و در نهایت، به آشتی با وی برانگیخته شود. بسیاری از محققان نیز بخشودگی را عمل ترحم‌آمیز خلاص کردن معرفی نموده‌اند، حال آن‌که عده‌ای بر این عقیده‌اند که مسئولیت‌پذیری و انصاف از پیش شرط‌های ضروری بخشودگی محسوب می‌شود (Bahari & Sayf, 2000).

عدالت سازمانی

تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب‌نظران طبقه‌بندی‌های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده‌اند. عدالت سازمانی را می‌توان بدین صورت تعریف نمود "مطالعه برابری در کار" (Byrne & Cropanzano, 2001). مطالعه در مورد عدالت با کار آدامز (۱۹۶۳) بر روی تئوری برابری آغاز شد. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تاکید می‌نمود (Fatemi & Moshabaki, 2014). آدامز (۱۹۶۳) با مطرح کردن نظریه برابری در محیط کار پایه‌های اولیه شکل‌گیری مفهوم «عدالت سازمانی» را بنا نهاد. این نظریه مبتنی بر فراگردی مقایسه‌ای است که در آن هر فرد نسبت ستاده‌ها به آورده‌هایش در سازمان را با نسبت ستاده‌ها به آورده‌های دیگران مقایسه می‌کند و از این طریق به وجود یا فقدان عدالت در سازمان پی می‌برد (Sepahvand, Rahimi Aghdam & Arefnejhad, 2014). پس از آن محققان برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص و تخصیص بودجه به یک بخش را مورد توجه قرار دادند. نتیجه تئوری برابری، «عدالت توزیعی» بود که شامل تخصیص یا توزیع منابع بود. محققان بعدی نشان دادند که افراد یک حد معینی از نابرابری را می‌پذیرند اگر درک کنند که، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده‌اند، عادلانه بوده است، «عدالت رویه‌ای» برای توصیف این پدیده به وجود آمد (Cropanzano & Folger, 1991). علاوه بر عدالت توزیعی و رویه‌ای، سومین شکل عدالت بیان می‌کند کیفیت رفتار بین شخصی در طول تصویب فرایندهای سازمانی و توزیع نتایج سازمانی، به‌عنوان یک کمک‌کننده مهم به ادراک از برابری می‌باشد (Bies & Shapiro, 1987). این بعد عدالت سازمانی «عدالت مراوده‌ای» نامیده شده است که شامل جنبه بین شخصی عدالت رویه‌ای می‌باشد که از ابعاد رویه‌ای و توزیعی مجزا می‌باشد (Skarlicki & Folger, 1997). محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی.

پیشینه تحقیق

بهاری و سیف (۲۰۰۰)، رابطه بین بخشودگی و سلامت روانی زوجین دانشجو و غیردانشجو را مورد بررسی قرار داده‌اند و یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان داد که بین بخشودگی و سلامت روانی در زوجین

رابطه معنی دار و بین مدت زمان ازدواج و میزان بخشودگی رابطه معکوس و همچنین بین سن و میزان بخشودگی زوجین رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین، مصطفوی‌راد، تابع بردبار و زاهدی (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری به بررسی رابطه سلامت روان با عدالت سازمانی پرداختند. نتایج در کارخانه کاشی و سرامیک حافظ در شهرستان زرقان با حجم نمونه ۲۰۰ نفر نشان داد که ابعاد عدالت سازمانی و سلامت روان رابطه معکوس و معنادار دارند. یعقوبی، شیخه‌پور و راحت دهمرده (۲۰۱۳)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان زاهدان پرداختند. نتایج به‌دست آمده حاکی از رابطه معنی دار و معکوس بین عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی بین فردی با سلامت روانی کارکنان می‌باشد (Yaghoubi, Sheikhe pour & Rahat Dehmorde, 2013).

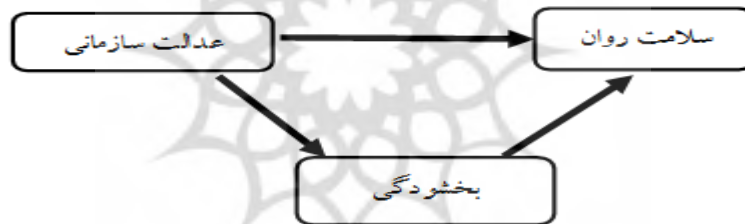
چندین مطالعه روان‌شناسی اجتماعی نشان می‌دهد که بخشودگی با رویدادهای اجتماعی و روندهای جامعه‌شناسی شکل می‌گیرد به خصوص اعترافات و عذرخواهی‌ها که با علایم قابل مشاهده پشیمانی همراه می‌شوند. بخشودگی را بیشتر می‌انگیزانند (Fincham & Beach, 2002). برنت و فرانیک (۲۰۱۰) در تحقیقات خود نشان دادند که تفاوت‌های فردی در باورهای مربوط به ماهیت رابطه و معنای رابطه می‌تواند میزان بخشودگی را پیش‌بینی کند. همچنین نشان دادند که اگر فردی همسر خود را متناسب با شرایط ایده‌آل در ذهن خود بداند میزان بخشودگی در وی بیشتر خواهد بود. در پژوهشی دیگر فیتز‌جیونز (۲۰۰۰) طی تحقیقات نشان داد مشاوره بخشودگی سطح خشم، اضطراب، افسردگی مددجویان را کاهش می‌دهد (Afkhami, Bahrami & Fatehizade, 2007). همچنین، فرهودیان (۲۰۰۵) در مقاله‌ای تحت عنوان رابطه بخشودگی و سلامت روان بیان می‌دارد عدم بخشایش با سلامت روان ضعیف‌تر همبستگی دارد (Frhodyan, 2005). توسینت و وب (۲۰۰۵) نیز طی تحقیق خود یافتند که بخشودن خود و دیگران به طور منفی و جستجوی بخشودگی به‌طور مثبت با افسردگی همبستگی دارد. بخشودن خود و دیگران با ناامیدی نیز همبستگی داشته است. آن‌ها با تحلیل واسطه‌ای نشان دادند که ناامیدی واسطه رابطه بین بخشودن خود و دیگران با افسردگی است که این یافته‌ها تأییدکننده رابطه بخشودگی با سلامت روان است (Toussaint & Webb, 2005). اورس، برکینگ، والکر، میر و زناگ (۲۰۰۸) در تحقیقی نشان دادند که تغییرات بین فردی در بخشودگی، به‌طور مثبت با تغییرات در سازگاری همبستگی دارد. آن‌ها معتقداً سازگاری، بخشودگی را تسهیل می‌کند اما بخشودگی سازگاری را تسهیل نمی‌کند (Orth, Berking, Walker, Meier & Znoj, 2008). لو (۲۰۱۳)، در پژوهش خود نشان داد که عدالت رویه‌ای با انتقام و بخشودگی رابطه دارند و بخشودگی با سیاست‌های رویه‌ای عادلانه بیشتر می‌شود و از محیط کاری رضایت بیشتری دارند و تمایل بیشتری به در سازمان ماندن دارند البته این بدان معنا نیست که

کارکنان زمانی که سیستم ناعادلانه‌ای را در سازمان درک کنند انتقام را در پیش گیرند. همچنین، آکینو تریپ و بیس (۲۰۰۶)، در مطالعه‌ای دریافتند زمانی که جو عدالت رویه‌ای بیشتر شود بخشودگی افزایش میابد. مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که عدالت نقش مهمی را در سلامت روان کارکنان بازی می‌کند. رای (۲۰۱۵)، در پژوهشی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان را در دو شرکت چند ملیتی در شمال و جنوب هند با حجم نمونه ۳۲۱ نفر مورد بررسی قرار داد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که عدالت رویه‌ای و توزیعی رابطه مثبت و معنادار بر سلامت روحی کارکنان دارد. بر مبنای ادبیات بیان شده؛ فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. عدالت سازمانی بر بخشودگی کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد؛
۲. عدالت سازمانی بر سلامت روان کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد؛
۳. بخشودگی بر سلامت روان کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز تأثیر معنادار و مثبت دارد؛
۴. بخشودگی نقش میانجی را بین عدالت سازمانی و سلامت روان را بین کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز ایفا می‌کند.

مدل مفهومی تحقیق

بنابراین ساختار کلی پژوهش با توجه به پیشینه‌های ذکر شده، مطابق شکل ۱ ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

از آنجایی که هدف پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای عدالت سازمانی، بخشودگی بین فردی و سلامت روان می‌باشد؛ پس این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. تحقیقات همبستگی آن دسته از تحقیقاتی می‌باشند که در آن‌ها سعی می‌شود روابط بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف یا تعیین شود.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت نورد و لوله اهواز می‌باشد که تعداد آن‌ها ۸۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه ۲۶۰ نفر به دست آمد. برای انتخاب روش نمونه‌گیری از روش تصادفی استفاده شد.

روش گردآوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی انجام می‌شود. برای گردآوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای (کتاب، مقالات، پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی و خارجی و ...) و داده‌های اصلی تحقیق نیز با روش پیمایشی و از طریق پرسشنامه به دست می‌آیند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس بخشودگی پولارد و همکاران (۱۹۹۸)، برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، برای سنجش سلامت روانی از پرسشنامه لایدن و کلینگل (۲۰۰۱) استفاده شده است.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

روایی سازه‌های پرسشنامه با توجه به استاندارد بودن سؤالات، از طریق نظر اساتید و محققان رشته مدیریت مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت. لازم به ذکر است که تمامی سنجه‌ها با استفاده از مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت و در محدوده کاملاً مخالف تا کاملاً موافق تدوین شدند و مورد سنجش قرار گرفتند. همچنین، انسجام درونی ابزارهای مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد؛ که می‌توان با توجه به نتایج به دست آمده نتیجه گرفت، ابزار از پایایی لازم برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق برای سنجش ارتباط بین هر دو متغیر، از تحلیل رگرسیونی و ضریب همبستگی استفاده شد که ضریب همبستگی مورد استفاده در این تحقیق، ضریب همبستگی اسپیرمن است. برای برازش و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، از روش حداقل مربعات جزئی و نسخه سوم نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد. این روش بهترین ابزار برای تحلیل تحقیقاتی است که روابط بین متغیرها پیچیده، حجم نمونه اندک و توزیع داده‌ها غیرنرمال باشد (Tenenhaus, Amato & Esposito Vinzi, 2004). از آن جایی که اثر تعاملی دو متغیر با توزیع نرمال در اکثر مواقع دچار چولگی می‌شود بهتر است از روش PLS برای بررسی تحلیل اثر تعاملی استفاده شود که به توزیع نرمال حساسیت نداشته باشد (Davari & Rezazade, 2014). در ادامه ابتدا داده‌های توصیفی تجزیه و تحلیل می‌شود و بررسی برازش مدل در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام شده است.

نتایج تحقیق

کیفیت مدل اندازه گیری از سه جنبه مختلف سنجیده شد: الف) پایایی معیارها و سازه‌ها ب) روایی همگرا ج) روایی واگرا (Azar, Gholamzadeh & Ghanavati, 2013). برای سنجش پایایی از ضرایب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شده است، که با توجه به مناسب بودن این ضرایب، پرسشنامه پژوهش پایاست. برای تعیین روایی از روش روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. با توجه به معیار AVE که بالاتر از ۰/۵ می‌باشد. روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه گیری تأیید می‌شود. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بود (جدول ۱)، در نتیجه نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند.

جدول (۱): روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
عدالت سازمانی	۰/۸۱۳	۰/۸۳۹	۰/۶۸
بخشودگی	۰/۸۶۵	۰/۸۸۵	۰/۶۶
سلامت روانی	۰/۸۲۴	۰/۸۰۱	۰/۵۱

به منظور سنجش روایی واگرا از روایی تشخیصی استفاده می‌شود. به طوری که جذر میانگین واریانس استخراج شده از ضرایب همبستگی بین هر مفهوم و سایر مفاهیم بزرگتر می‌باشد، بنابراین روایی واگرای پرسشنامه نیز مناسب می‌باشد. روایی واگرا که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها را مقایسه می‌کند در جدول ۲ آمده است.

جدول (۲): ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

متغیر	عدالت سازمانی	بخشودگی	سلامت سازمانی
عدالت سازمانی	AVE=۰/۶۸		
بخشودگی	۰/۷۶۵	AVE=۰/۶۶	
سلامت روانی	۰/۴۶۱	۰/۴۱۱	AVE=۰/۵۱

مدل ساختاری و برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل ساختاری، از ضرایب R^2 و معیار Q^2 استفاده شد. مقادیر R^2 و Q^2 برای سازه‌های مدل در جدول ۳ آمده است. پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق

معیار GOF که توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ارائه شده است، استفاده شد (Tenenhaus et al., 2004). با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۴۷ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (Wetzels, Odekerken-Schroder & Van Oppen, 2009). حاصل شدن ۰/۴۷ برای GOF نشان از برآزش کلی قوی مدل پژوهش دارد.

جدول (۳): مقادیر R^2 و Q^2 سازه‌های مدل

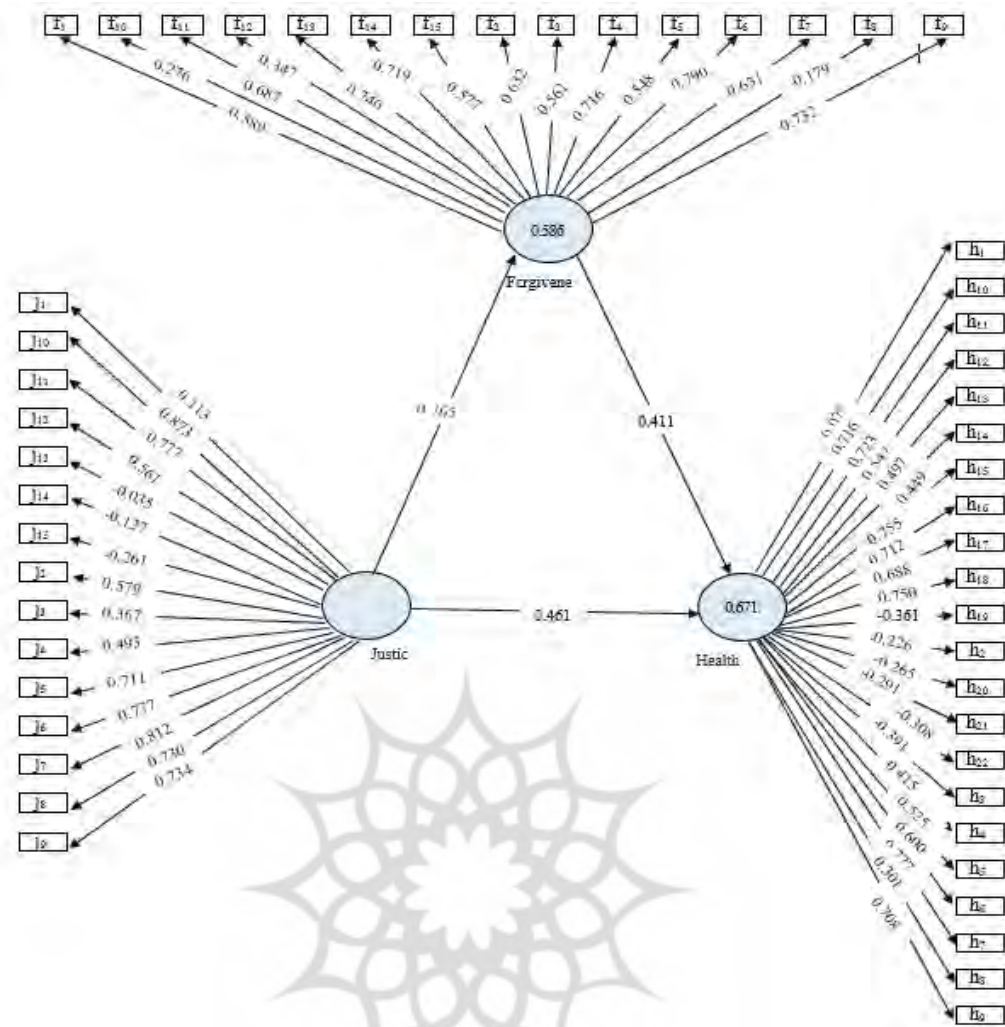
بخشودگی	سلامت سازمانی	عدالت سازمانی
R^2	۰/۵۸۶	
Q^2	۰/۲۶۴	۰/۲۷۷
GOF	۰/۴۱	

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری، به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارد (جدول ۳). سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است (جدول ۳). از جدول ۳، چنین بر می‌آید که مقادیر R^2 برای سازه بخشودگی در سطح متوسط و سلامت روانی در سطح قوی است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد که پس از بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب معناداری و ضرایب مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها بررسی می‌شود. ضرایب معناداری و ضرایب مسیرهای مربوط به فرضیه‌های مدل در شکل ۲ و ۳ آمده است. خلاصه نتایج فرضیه‌ها در جدول ۴ آورده شده است.

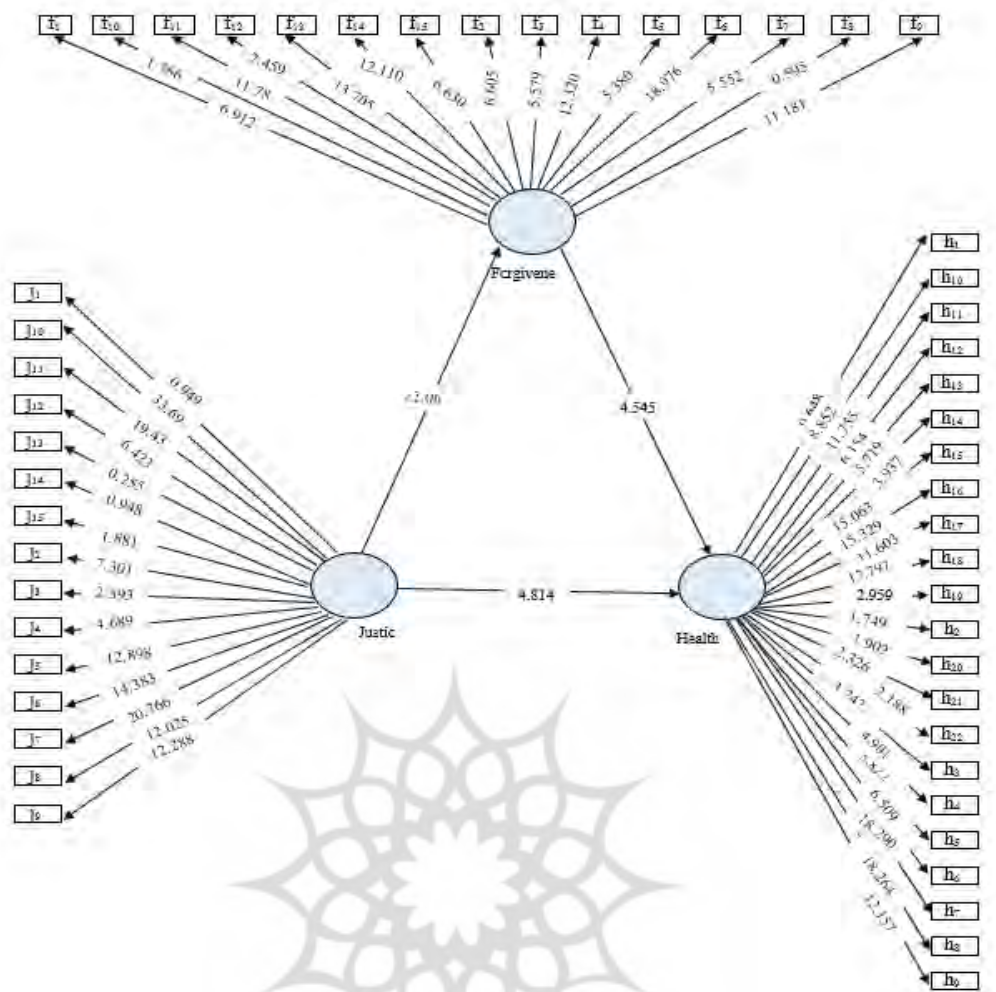
هنگامی که مقادیر T، در بازه بیشتر از ۱/۹۶ باشد، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است (Tenenhaus et al., 2004). با توجه به مقدار ضریب معناداری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، یک فرضیه مدل، تأیید و یک فرضیه رد می‌شود. مقدار ضریب معناداری فرضیه اول پژوهش ۲۲/۰۶۳ به دست آمده است و نشان می‌دهد که اقدامات عدالت سازمانی بر بخشودگی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. مقدار ضریب معناداری برای فرضیه دوم ۴/۸۱۴ و بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد که این مطلب حاکی از تأیید فرضیه و نشان می‌دهد که عدالت سازمانی بر سلامت روانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. مقدار ضریب معناداری فرضیه سوم پژوهش ۴/۵۴۵ به دست آمده است و نشان می‌دهد که بخشودگی بر سلامت روانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.



شکل ۲: ضریب مسیر

جدول (۴): نتایج فرضیه‌ها

تأیید یا رد فرضیه	t-value	ضریب مسیر	فرضیات اصلی
تأیید	۲۲/۰۶۳	۰/۱۷۶۵	عدالت سازمانی بر بخشودگی تأثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید	۴/۸۱۴	۰/۴۶۱	عدالت سازمانی بر سلامت روانی تأثیر مثبت و معنادار دارد
تأیید	۴/۵۴۵	۰/۴۱۱	بخشودگی بر سلامت روانی تأثیر مثبت و معنادار دارد



شکل ۳: ضریب معناداری

نقش میانجی بخشودگی

در مدل‌های حاوی یک یا چند متغیر میانجی، دو نوع میانجی‌گری ممکن است در نظر گرفته شود. نوع اول میانجی‌گری کامل است که در آن تأثیر علی میان متغیر مستقل و وابسته تنها به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی است. میانجی‌گری جزئی نوعی دیگر از میانجی‌گری است که در آن تأثیر میان متغیر مستقل و وابسته از دو طریق مستقیم و غیرمستقیم است.

آزمون سوبل

برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود.

جدول (۵): بررسی میانجی بودن بخشودگی

ضریب مسیر	T-value	z-value	VAF
عدالت سازمانی ← بخشودگی	۰/۷۶۵	۲۲/۰۶۳	۰/۵۱۶
عدالت سازمانی ← سلامت روانی	۰/۴۶۱	۴/۸۱۴	
بخشودگی ← سلامت روانی	۰/۴۱۱	۴/۵۴۵	

با توجه به مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل که برابر با ۳/۳۶ شد و به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی بخشودگی در رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روان معنادار است. همچنین با توجه به آزمون VAF (شدت رابطه) که مقدار آن ۰/۵۱۶ می‌باشد، نشان از قوی بودن تأثیر این متغیر میانجی دارد (Davari & Rezazade, 2014).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به افزایش اهمیت عدالت سازمانی در زمینه‌های رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، یکی از اهداف این مطالعه بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روانی کارکنان در شرکت نورد و لوله اهواز است و همچنین بررسی نقش واسطه بخشودگی کارکنان در تأثیر عدالت بر سلامت روانی کارکنان است. بدون شک سازمان، ابزار و وسیله مهمی برای تحقق هدف‌های اجتماعات کنونی بشری است، چون می‌تواند همواره ترکیب مناسبی از امکانات انسانی و غیرانسانی را در راستای اهداف و تمدن بشری به کار گیرند. در این بیان توجه به سلامت روان کارکنان و متغیرهای اثرگذار بر آن می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات و دغدغه‌های مدیریت باشد. وجود جوی سالم و بالنده که کارمندان به دور از هر گونه تنش و استرس بتوانند عملکرد بالایی را هم از نظر کیفی و هم از نظر کمی داشته باشند و از طریقی به این نگرش دست یافته باشند که تحت توجه و حمایت مدیریت و سرپرستان می‌باشند خود نشان‌دهنده رسیدن سازمان به بالاترین درجات موفقیت و کارایی می‌باشد و به این منظور تنش تک تک اعضا سازمان را نادیده گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر سلامت روانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتیجه این فرضیه با مطالعات انجام شده توسط رای (۲۰۱۵)، تپر (۲۰۰۱)، الوانیو و همکاران (۲۰۰۱)، جاج و کلکتیت (۲۰۰۴)

وایمبا و ون دن باس (۲۰۱۰) مطابقت دارد. وایمبا و ون دن باس (۲۰۱۰)، مطالعه‌ای را در بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و نشانه‌های افسردگی و غیبت حاصل از خستگی انجام دادند. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی ابزاری جهت افزایش رفاه کارکنان در محیط کار و کاهش غیبت است. تیر (۲۰۰۱)، همچنین نقش عدالت توزیعی در رابطه با عدالت رویه‌ای و سلامت روان کارکنان مورد بررسی قرار داد. در واقع وقتی کارکنان احساس می‌کنند که به آن‌ها پاداش منصفانه داده می‌شود و به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار می‌شود، آن‌ها سلامت روانی بهتری خواهند داشت. در برنامه‌ریزی کوتاه مدت به مدیران پیشنهاد می‌شود که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را که هزینه اقتصادی آن بسیار ناچیز می‌باشد به کار گیرند. لذا برای اجرای عدالت رویه‌ای باید وضوح دستورالعمل‌ها و رویه‌های سازمانی وجود داشته باشد، ترفیعات، پرداخت‌ها و مزایای سازمانی بر این مبنا باشد که افراد بدون ابهام به طور شفاف بدانند چگونه این تصمیمات سازمانی اتخاذ می‌شود. همچنین پاداش‌ها، ترفیعات، دستمزدها و پیامدهای سازمانی و فردی مبنای منصفانه‌ای داشته باشد و منابع انسانی برخورد مدیران و همکاران و همچنین اطلاعات لازم در مورد تصمیمات سازمانی را منصفانه تلقی کنند، تا بتوانند توازن در زندگی و مقاومت در برابر مشکلات را بیابند و در یک جمله سلامت روانی بهتری بیابند.

بخشش یکی از فرایندهای روان‌شناختی و ارتباطی برای افزایش سلامت روان و التیام آزرده‌گی است که لازمه رشد ارتباطی، عاطفی، روحانی و جسمانی انسان است و بر بیشتر شاخص‌های سلامت روان، که در افزایش خشنودی از زندگی و روابط بین فردی مؤثر هستند، تأثیر می‌گذارد. نتایج تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد، بخشودگی کارکنان بر سلامت روان کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش با مطالعات بهاری و سیف (۲۰۰۰)، فیتز جیونز (۲۰۰۰) مطابقت دارد. خیرخواهی یک جنبه کلیدی بخشودگی است که کمک به بازگرداندن وضعیت روانی مثبت و ارتباط کاری مثبت می‌شود. همچنین خیرخواهی یک عامل مهم در فرآیند بخشودگی است که منجر به سرکوب همه جنبه‌های منفی می‌شود. بنابراین، اگر افراد احساس قوی‌تری در خیرخواهی داشته باشند آن‌ها در محل کار شادتر هستند و روابط بهتری با همکاران خود دارند، اما افرادی که بیشتر در فکر انتقام هستند احتمال این که بر اساس فکر انتقام عمل کنند بیشتر است. آن‌ها در نهایت از کار خود در محیط کاری رضایت نخواهند داشت و در نهایت این افکار منجر به ترک آن‌ها می‌شود. جهت بهبود سلامت روان کارکنان به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد که در کارکنان خود حس امنیت، غرور، خود مختار بودن و مسئولیت را ایجاد نمایند به طوری که کارکنان بدانند با آن‌ها به تساوی رفتار می‌شود، در این صورت از آن‌ها انتظار می‌رود خود به خود کار کنند و در مواقع لزوم نیز در انجام وظایف خود قابلیت انعطاف داشته باشند. از سویی؛ سازمان با برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم‌کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و

دادن اوقات فراغت لازم برای انجام سایر مسئولیت‌های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری باعث بهبود سلامت روان کارکنان شوند.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر بخشودگی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با مطالعه لو (۲۰۱۳) و آکینو و همکاران (۲۰۰۶)، مطابقت دارد. لو (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان داد که عدالت رویه‌ای با انتقام و بخشودگی رابطه دارند و بخشودگی با سیاست‌های رویه‌ای عادلانه بیشتر می‌شود و از محیط کاری رضایت بیشتری دارند و تمایل بیشتری به در سازمان ماندن دارند. همچنین، آکینو و همکاران (۲۰۰۶)، در مطالعه‌ای دریافتند زمانی که جو عدالت رویه‌ای بیشتر شود بخشودگی افزایش میابد.

بخشودگی مفهومی اخلاقی، معنوی، اجتماعی و انسانی است و جز لازم برای یک جامعه سالم و ارتباط صمیمانه میان انسان‌هاست. از آنجایی که هیچ انسانی کامل نیست و بر اساس تفاوت‌های بیولوژیکی، شخصیتی، تربیتی و فرهنگی ممکن است رفتارهایی انجام بدهند که مورد پذیرش فرد مقابل قرار نگیرد و این امر به تدریج به کدورت و سست شدن رابطه منجر می‌گردد. در نتیجه پذیرش تفاوت‌ها، خطاها و گذشت و بخشودگی بین فردی بخش جدایی‌ناپذیر یک رابطه است. همچنین اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر سلامت روانی با نقش میانجی بخشودگی کارکنان با توجه به مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل که برابر با ۳/۳۶ شد و به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر بخشودگی بین فردی در رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت روانی معنادار است.

افراد دارای بخشودگی بین فردی بالاتر، به روش درک همدلانه، در زمان کوتاه‌تری به رنجش‌ها و هیجان‌های منفی ناشی از بی عدالتی و بی انصافی دیگران پایان می‌دهند. بنابراین آن‌ها می‌توانند از راه ایجاد رابطه مجدد با فرد خطاکار، فرصت جبران اشتباه را به او داده و اجازه می‌دهند رابطه صمیمانه بین آن‌ها دوباره برقرار شود.

References

- Afkhami, E.; Bahrami, F., & Fatehizade, M. (2007). A correlational study on couples forgiveness and marital conflicts in Yazd province. *Journal of Family Research*, 3(9), 431-442. (in Persian)
- Aquino, K.; Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2006). Getting even or moving on? power, procedural justice, and types of offenses as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 653-668.
- Azar, A.; Gholamzadeh, S., & Ghanavati, M. (2013). *Modeling track- structural management (Application Software SmartPLS); printing*. Tehran: publication of Negah Danesh (in Persian).

Bahari, F., & Sayf, S. (2000). Forgiveness: tell a therapeutic model of marriage and family counseling. *Quarterly Scientific Research Association of Consulting*, 8(2), 49-61. (in Persian)

Baharudin, D. F.; Amat, M. A. C.; Jailani, M. R. M., & Sumari, M. (2011). The concept of forgiveness as a tool in counseling intervention for well-being enhancement. *Perkama International Convention*, 1-7.

Bahreini A. M., & Nourali A. (2004). The mental health status of interns in Shahid Beheshti university of medical sciences. *Research in Medicine*, 28(1), 65-70. (in Persian)

Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: the influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.

Binnewies, C.; Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 243-256.

Burnette, J. L., & Franiuk, R. (2010). Individual differences in implicit theories of relationships and partner fit: predicting forgiveness in developing relationships. *Personality and Individual Differences*, 48(2), 144-148.

Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. (2001). History of organizational justice: the founders speak. In: R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: from theory to practice* (pp. 3-21). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cordova, J.; Cautilli, J.; Simon, C., & Sabag, R. A. (2006). Behavior analysis of forgiveness in couples therapy. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 2(2), 192-214.

Cox, S. S.; Bennett, R. J.; Tripp, T. M., & Aquino, K. (2012). An empirical test of forgiveness motives' effects on employees' health and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 330-340.

Cropanzano, R., & Folger, R. (1991). Procedural Justice and Work Motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter (Ed.), *Motivation and work behavior* (pp. 131-143). New York, NY: McGraw-Hill.

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). *Structural equation modeling with PLS*, Tehran: publication of Jahad Daneshgahi. (in Persian)

Denham, S.; Neal, K.; Wilson, B.; Pickering, S., & Boyatzis, C. (2005). Emotional development and forgiveness in children: emerging evidence. In: J. R. Everett Worthington (Ed.), *Handbook of Forgiveness*, (pp. 127-142). New York, NY: Brunner Routledge.

Elovainio, M.; Van den Bos, K.; Linna, A.; Kivimaki, M.; Ala-Mursula, L.; Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61(12), 2501-2512.

- Fatemi, S., & Moshabaki Esfehiani, A. (2013). Investigation of the mediator role of organizational justice in relation of spirituality at work and organizational commitment. *Management*, 6(12), 29-48. (in Persian)
- Fincham, F. D., & Beach, S. R. (2002). Forgiveness in marriage: implications for psychological aggression and constructive communication. *Personal Relationships*, 9(3), 239-251.
- Fitzgibbons, R. P. (2000). *Empirical validation of the process model of forgiveness helping clients forgive: an empirical guide for resolving anger and restoring hope*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Frhodyan, A. (2005). Forgiveness and mental health variables. *New Cognitive Sciences*, 1, 76-77.
- Health statistics and informatics Department (GBD) (2004). *Summary tables*. World Health Organization. <http://www.who.int/evidence/bod>.
- Johnson, R. E.; Selenta, C., & Lord, R. G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(2), 175-201.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Karimi, S.; Aghaii, A., & Mesripour, Sh. (2013). Comparison between forgiveness and mental health among normal and ongoing divorce spouses in Isfahan. *Behavioral Sciences Research*, 11(4), 252-260. (in Persian)
- Law, M. (2013). Exploring forgiveness: do benevolence and revenge associate with procedural justice, workplace satisfaction and intention to leave?. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(12), 167-179.
- Lynden, J & Klinge, W. (2000). Supervising organizational health. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(2), 3-5.
- McCullough, M. E.; Worthington, E. L., & Rachal, K. C. (1997). Interpersonal forgiving in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 321-336.
- Mehrabi, T., & Ghosavi, Z. (2004). The mental health status of nurses among esfahan university of medical sciences hospital s administrators. *Journal of Health*, 1(2), 1-5. (in Persian)
- Mostatavi Rad, T.; Tabe Bordbar, F., & Zahedi, S. (2011). Predictive mental health with investigation variables of organizational justice and quality of working life. *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology*, 2(6), 75-87. (in Persian)
- Neihoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Nouri Tir-Tashi, E., & Kazemi, N. (2012). The effectiveness of narrative therapy on amount of forgiveness in women. *Journal of Clinical Psychology*, 4(2), 71-78. (in Persian)

- Orth, U.; Berking, M.; Walker, N.; Meier, L. L., & Znoj, H. (2008). Forgiveness and psychological adjustment following interpersonal transgressions: a longitudinal analysis. *Journal of Research in Personality, 42*(2), 365-385.
- Pollard, M.; Anderson, R.; Anderson, W., & Jennings, G. (1998). The development of family forgiveness scale. *Journal of Family Therapy, 20*, 95-109.
- Rai, S. (2015). Organizational justice and employee mental health s moderating roles in organizational identification. *South Asian Journal of Global Business Research, 4*(1), 68-84.
- Sepahvand, R.; Rahimi Aghdam, S., & Arefnejhad, M. (2014). The role of perceived justice in the relationship between organizational justice and staff performance. *Journal of Public Administration, 131-150*. (in Persian)
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology, 82*(3), 434-443.
- Sohl, S. J., & Moyer, A. (2009). Refining the conceptualization of a future-oriented self-regulatory behavior: proactive coping. *Personality and Individual Differences, 47*(2), 139-144.
- Soltanian, A.; Bahreini, F.; Namazi, S.; Amiri, M.; Ghaedi, H., & Kohan, Gh. (2004). Mental Health of high school students and its effective factors in Bushehr Province. *Iranian South Medical Journal, Bushehr University of Medical Sciences, 7*(2), 173-182. (in Persian)
- Spell, C. S., & Arnold, T. J. (2007). A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, and employee mental health. *Journal of Management, 33*(5), 724-751.
- Tenenhaus, M.; Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. In *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting, 1*, 739-742.
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: tests of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 197-215.
- Toussaint, L., & Webb, J. R. (2005). Theoretical and empirical connections between forgiveness, mental health, and well-being. In: L. Everett & J. R. Worthington (Ed.), *Handbook of Forgiveness*, (pp. 349-362). New York, NY: Hove.
- Wetzels, M.; Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly, 33*(1), 177-195.
- Wright, T. A., & Walton, A. P. (2003). Affect, psychological well-being and creativity: results of a field study. *Journal of Business and Management, 9*(1), 12-21.
- Yaghoubi, N.; Sheikhe Pour, Z., & Rahat Dehmorde, M. (2013). Study of relationship between perceptions of organizational justice and mental health. *Journal of Zabol University of Medical Sciences and Health Services, 5*(2), 32-41. (in Persian)

Ybema, J. F., & Van den Bos, K. (2010). Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective. *Social Science & Medicine*, 70(10), 1609-1617.

