



**مجله اخلاق پزشکی**  
دوره پانزدهم، شماره چهل و ششم، ۱۴۰۰  
<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.36587>  
Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

## پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی پرستاران با استفاده از رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی

مصطفی روشن‌زاده<sup>۱</sup> , عاطفه بیگی<sup>۲</sup>، علی تاج‌آبادی<sup>۳</sup>، سمیه محمدی<sup>۴</sup>

۱. استادیار، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.
۲. کارشناس، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.
۳. استادیار، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران.
۴. مربی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** بهبود ادراک عدالت سازمانی در پرستاران می‌تواند یک عامل انگیزشی جهت کیفیت زندگی کاریشان باشد. با توجه به اینکه عدالت سازمانی می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار بگیرد، لذا در مطالعه حاضر به تعیین ارتباط بین ادراک عدالت سازمانی با رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی در پرستاران پرداخته شده است.

**مواد و روش‌ها:** مطالعه توصیفی - مقطعی حاضر در سال ۱۳۹۸ بر روی ۴۰۰ پرستار به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک، ادراک عدالت سازمانی Niehoff & Moorman، رفتار شهروندی Lee & Allen و عملکرد انطباقی Charbonnier & Rousset جمع‌آوری شد. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS 16 و آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی تحلیل شدند.

**ملاحظات اخلاقی:** کسب رضایت آگاهانه و آزادی برای شرکت در مطالعه مد نظر قرار گرفت.

**یافته‌ها:** ضریب همبستگی پیرسون حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی با ادراک عدالت سازمانی بود ( $P < 0.05$ ). آزمون رگرسیون نشان داد رفتار شهروندی ( $ADJ.R^2 = 0.269$ ) و عملکرد انطباقی ( $ADJ.R^2 = 0.145$ ) به طور معنی‌داری ادراک عدالت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. میانگین رفتار شهروندی ( $66/85 \pm 18/26$ ) در حد متوسط، عملکرد انطباقی ( $68/76 \pm 16/98$ ) در حد متوسط و ادراک عدالت سازمانی ( $61/8 \pm 5/19$ ) در حد بالا گزارش شد.

**نتیجه‌گیری:** توسعه خلاقیت در محیط کاری و برنامه‌ریزی برای کنترل استرس پرستاران نقش مهمی در بهبود ادراک عدالت سازمانی در پرستاران دارد. همچنین ایجاد جو کاری سالم از طریق بهبود روابط کاری سالم و مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌های عملکردی با افزایش عملکرد انطباقی پرستاران می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ادراک عدالت سازمانی در سیستم‌های بهداشتی داشته باشد.

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۸  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۱  
تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۲۳

### واژگان کلیدی:

عدالت سازمانی  
رفتار شهروندی  
عملکرد انطباقی  
خلاقیت  
پرستاران

\* نویسنده مسئول: سمیه محمدی

آدرس پستی: ایران، شهرکرد، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دانشکده پرستاری، گروه پرستاری.

کد پستی: ۸۸۱۵۷۱۳۴۷۱

پست الکترونیک:

s.mohammadi\_nfc@gmail.com

## ۱. مقدمه

تغییرات و توانایی سازگاری با آن‌ها است (۱۰). عملکرد انطباقی با توجه به شرایط سازمان‌ها متفاوت بوده و در سیستم‌های بهداشتی با توجه به شرایط پرچالش و غیر قابل پیش‌بینی‌اش نیازمند وجود کارکنانی با عملکرد انطباقی بالاتر است. داشتن عملکرد انطباقی بالاتر در کارکنان می‌تواند باعث مدیریت موقعیت توسط آن‌ها شده و توانایی‌شان را برای عملکرد و رفتار مناسب سازمانی افزایش دهد (۱۱).

در زمینه ضرورت بررسی عدالت سازمانی پرستاران بایستی گفت که عدالت، از جمله ملزومات هر نوع مشارکت اجتماعی است. به عبارت دیگر بایستی گفت استمرار حضور افراد در گروه‌ها و سازمان‌ها به نحوه ادراک آن‌ها از چگونگی عدالت و انصاف در سازمان دارد (۱۲). به طور قطع محیط‌های سازمانی پرچالش امروزه، نیازمند عواملی است که بتواند تعلق افراد به سازمان‌ها را افزایش داده و افراد را در جهت دستیابی به اهداف سازمان یکپارچه کند. در این میان آنچه می‌تواند سبب شود که کارکنان شرایط سخت محیط‌های کاری و از جمله سیستم‌های بهداشتی را تحمل کنند و با رضایت در آن به ادامه فعالیت بپردازند، درکی است که از عدالت در سازمان‌های خود دارند (۱۳-۱۴). در این میان کارکنان سیستم‌های بهداشتی خصوصاً پرستاران با توجه به شرایط پیچیده کاری و برخورد با شرایط مختلف بیماری و همه‌گیری‌ها بیشتر نیازمند درک عدالت سازمانی بوده تا بتوانند در حرفه خود باقی بمانند (۱۵). در این میان با توجه به اینکه پرستاران یک شغل حساس و پراسترس در فرایند درمان بیماران به دلیل ارتباط مستمر با آن‌ها دارند. همچنین می‌توانند در ارتقای سازمان‌های درمانی مؤثر واقع شوند. بنابراین از آنان انتظار می‌رود علاوه بر انجام وظایف محوله خویش، رفتارهایی فراتر از نقششان در سازمان انجام دهند که موجب بهبود اثربخشی فردی و سازمانی باشد (۱۲، ۱۶). بر این اساس، ادراک عدالت توسط پرستاران می‌تواند باعث ایجاد زمینه لازم جهت افزایش تعهد

عدالت سازمانی به عنوان مفهومی تعریف می‌شود که ادراک کارکنان از نحوه رفتار با آن‌ها در سازمان را مشخص نموده و می‌تواند بر رضایت شغلی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان تأثیرگذار باشد. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است (۱).

تحقیقات نشان می‌دهد که ادراک عدالت سازمانی یک عامل کلیدی مؤثر بر نگرش و رفتار افراد در سازمان است (۲). عدالت در سازمان‌ها می‌تواند به طور معنی‌داری ۶۰ درصد از کیفیت زندگی کاری را سیستم‌های بهداشتی پیش‌بینی کند (۳). همچنین میزان ترک حرفه در کارکنانی که درک بالایی از عدالت سازمانشان دارند به طور قابل توجهی پایین گزارش شده است (۴). سازمان‌هایی که عادلانه با کارکنان برخورد می‌کنند، باعث کاهش ۲۰ درصدی در احساس عدم امنیت آن‌ها می‌شوند (۵). مصطفوی و همکاران (۱۳۹۱ ش.) نیز گسترش عدالت در سازمان را با کاهش ۱۰ درصدی استرس در کارکنان مرتبط می‌داند (۶).

عدالت سازمان‌ها با کارکنانشان می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای مختلفی، از جمله عملکرد و رفتار آن‌ها قرار بگیرد (۲). یکی از اجزای مهم رفتار سازمانی، رفتار شهروندی است. رفتار شهروندی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که تحت تأثیر محرک‌های بیرونی قرار نداشته و می‌تواند کارایی سازمان را افزایش دهد (۷). در برخی از موارد رفتار شهروندی نوعی ایثار دانسته شده که فرد بدون انتظار پاداش آن را در راستای کمک به دیگران انجام می‌دهد (۸). این رفتار در کارکنان سبب می‌شود که آن‌ها بدون توجه به پاداش و تنبیه سازمان در راستای اهداف سازمان تلاش کرده، لذا سازمان‌ها در جهت پیشرفت حرکت کرده و رضایت کارکنان نیز افزایش می‌یابد (۹). رفتار سازمانی کارکنان همچنین تحت تأثیر عملکرد انطباقی است. عملکرد انطباقی به رفتار و صلاحیت پیش‌بینی

بیان کرد که عدالت سازمانی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند (۲۰). Dustin (۲۰۱۰ م.) نیز بیان کرد که عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (۷). جعفری و بیداریان (۲۰۱۲ م.) (۱۶) و Narmeen و همکاران (۲۰۱۲ م.) نیز در مطالعه‌اش بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش کرده‌اند (۹).

به طور کلی بایستی گفت مطالعات مرور شده ابعاد و متغیرهای مختلف تأثیرگذار بر عدالت سازمانی را در رشته‌های مختلف نشان می‌دهند، اما بایستی گفت اولاً نقش ارتباطی و پیش‌بینی‌کننده متغیرهایی مانند رفتار انطباقی و رفتار شهروندی بر عدالت سازمان‌ها واضح بررسی نشده است؛ ثانیاً این متغیر و مطالعات آن‌ها کمتر در حیطه پرستاری مورد توجه قرار گرفته‌اند. با توجه به این موضوع که تحولات نسبتاً گسترده‌ای در حوزه شرایط و محیط کاری پرستاران ایرانی صورت گرفته است، لزوم انجام پژوهش‌های جدید در رابطه با عدالت سازمانی و عملکردهای شغلی پرستاران احساس می‌شود، لذا در مطالعه حاضر به بررسی ارتباط بین این متغیرها در پرستاران پرداخته شده است.

## ۲. ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر منتج از یک طرح تحقیقاتی با کد اخلاق IR.SKUMS.REC.1397.268 است که در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد به تصویب رسید. در روند انجام مطالعه کلیه موارد اخلاقی مد نظر قرار گرفت. کسب مجوزهای لازم جهت انجام مطالعه، کسب رضایت آگاهانه کتبی از پرستاران جهت شرکت در مطالعه و تأکید بر محرمانگی اطلاعات و آزادبودن پرستاران برای ورود و خروج از مطالعه مد نظر قرار گرفت.

آن‌ها به سازمان و بروز رفتارهای شهروندی معطوف به افراد سازمان را فراهم نماید (۱۷).

آنچه که در زمینه این مطالعه به عنوان چالش مطرح است، این است که امروزه تغییر در ماهیت مشاغل، باعث تغییر ساختار شغل برای افراد در محیط‌های کاری شده و عملاً محیط‌های کاری الگوهای عملکرد شغلی پیچیده‌تر و پیشرفته‌تری پیدا کرده است (۱۸-۱۹). رشد و ارتقای سطح عملکرد شغلی در سازمان‌ها و همچنین ایجاد ساختارهای جدید و الگوهای نقش مختلف در سازمان‌ها، لزوم بررسی مجدد ارتباطات و عوامل مؤثر بر رفتار و عملکرد سازمانی بیشتر احساس می‌شود. به تبع آن با متحول شدن مشاغل رفتارهای سازمانی نیز تحت تأثیر قرار گرفته است و افراد خصوصاً پرستاران در محیط رو به رشد تکنولوژی بهداشتی نیازمند عملکرد و رفتار مناسب آن موقعیت هستند (۱۲، ۱۵). در این میان بررسی عوامل مؤثر در ادراک کارکنان از عدالت سازمانی خود دارای ابهامات مختلفی است و به تبع نوع سازمان، تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار خواهد گرفت (۱). آنچه که اهمیت دارد ارتباط متغیرهایی است که می‌تواند رفتار و عملکرد سازمانی افراد را تحت تأثیر قرار داده و با افزایش عدالت سازمانی از نارضایتی آن‌ها و ترک حرفه توسط آن‌ها جلوگیری کند. شناسایی این عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی خواهد توانست با ارتقای عملکرد سازمان به بقای سیستم‌های بهداشتی و افزایش بهره‌وری آن کمک به سزایی نماید (۳-۴). Khan & Rashid (۲۰۱۵ م.) در بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بیان کرد که در سازمان‌های دارای شخصیت سالم سازمانی، ارتباط معنی‌داری میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (۲۱). Wan و همکاران (۲۰۱۸ م.) در مطالعه‌اش بیان کرده‌اند که بین مؤلفه‌های ادراک عدالت و ویژگی‌های شغلی با همبستگی کاری در پرستاران چین ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۴). حاتم سیاهکل محله و همکاران (۱۳۹۴ ش.) نیز در مطالعه‌اش

### ۳. مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی - مقطعی است که با هدف تعیین رابطه بین رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی با ادراک عدالت سازمانی در پرستاران در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در سال ۱۳۹۸ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش همه پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد بودند که مطابق فرمول حجم نمونه، با پارامترهای  $\beta=0/20$ ،  $\omega=0/135$ ،  $\alpha=0/05$ ،  $Z_{1-\alpha/2}=1/96$ ،  $Z_{1-\beta}=0/84$  ( $t=0/196$ ) و بر اساس مطالعه Dustin (۲۰۱۰ م.) (۷) تعداد ۴۳۰ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی سهمیه‌ای انتخاب و وارد مطالعه شدند.

$$n = \frac{\left( Z_{1-\frac{\alpha}{2}} + Z_{1-\beta} \right)^2}{(\omega)^2} + 3$$

ابتدا با مراجعه به معاونت درمان دانشگاه لیست بیمارستان‌های استان (۴ بیمارستان) استخراج و سپس بر حسب تعداد پرستاران در هر بیمارستان و به دنبال اختصاص یک سهمیه به هر بیمارستان، تعداد پرستاران مورد پژوهش در هر بیمارستان مشخص شد. سپس با مراجعه به دفتر پرستاری بیمارستان‌های تابعه استان و با دسترسی به آمار کلی پرستاران شاغل، به هر یک از پرستاران یک کد اختصاص یافت و به طور غیر تصادفی ۴۳۰ نفر از پرستاران برای ورود به مطالعه انتخاب و وارد مطالعه شدند. در انتخاب پرستاران از روش جایگشتی استفاده شد و پرستارانی که جهت شرکت در مطالعه رضایت نداشتند، حذف و فرد دیگری جایگزین می‌شد. معیار ورود افراد به پژوهش شامل داشتن حداقل یک سال سابقه کار بالینی و اشتغال فعلی به کار بالینی بود. سپس با مراجعه به بخش‌های مختلف و مطابق حجم نمونه، پرسشنامه‌ها بین پرستاران توزیع و توسط پرستاران تکمیل شد. توزیع و جمع‌آوری کلیه پرسشنامه‌ها توسط یکی از اعضای تیم تحقیقاتی صورت گرفت.

ابزار مطالعه شامل پرسشنامه چهار قسمتی، شامل اطلاعات دموگرافیک (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری و نوع استخدام، نوع بخش محل خدمت و سطح تحصیلات)، پرسشنامه رفتار شهروندی Lee & Allen، پرسشنامه عملکرد انطباقی Charbonnier & Roussel و پرسشنامه و ادراک عدالت سازمانی Niehoff & Moorman بود.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی به وسیله Lee & Allen (۲۰۰۲ م.) تدوین شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال در دو حیطه رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان (۸ سؤال) و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران (۸ سؤال) است. گزینه‌های این پرسشنامه به صورت مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از هرگز (۱) تا همیشه (۷) است. نمره کل پرسشنامه نیز در طیف ۱۱۲-۱۶ قرار دارد. قضاوت در زمینه نمرات پرسشنامه به صورت ۴۷/۳۳-۱۶ (پایین)، ۷۹/۶۷-۴۷/۳۴ (متوسط) و ۷۹/۶۸-۱۱۲ (بالا) بیان شده است. نمره بالاتر در این زمینه به معنای رفتار شهروندی بیشتر پرستاران نسبت به اهداف سازمان است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان ۰/۷۷ و برای رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران ۰/۸۳ گزارش شد (۲۲). روایی این پرسشنامه با توجه به حجم نمونه ۳۰ نفری از پرستاران محاسبه و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۰ محاسبه شد.

برای سنجش عملکرد انطباقی از پرسشنامه Charbonnier & Roussel (۲۰۱۲ م.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۹ سؤال و ۵ بعد خلاقیت (۴ سؤال)، عکس‌العمل سریع در مواقع اضطراری (۴ سؤال)، قابلیت سازگاری بین فردی (۴ سؤال)، تلاش معطوف به یادگیری (۴ سؤال) و مدیریت استرس شغلی (۳ سؤال) است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. حداقل و حداکثر نمره این پرسشنامه ۹۵-۱۹ بیان شده است. قضاوت در زمینه طیف نمرات پرسشنامه به صورت

چهار هفته بود، به طوری که محقق در شیفت‌های مختلف و در تمام ایام هفته به بخش‌های مورد نظر مراجعه و اقدام به توزیع و همچنین جمع‌آوری پرسشنامه‌ها می‌کرد. از کل پرسشنامه‌های توزیع‌شده، ۴۰۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد. از این میزان نیز ۹ پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخگویی از روند مطالعه حذف و در نهایت ۴۰۰ پرسشنامه وارد روند تجزیه و تحلیل آماری شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 16 و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و تحلیلی (تی‌تست، آنالیز واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی) در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند. جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. جهت بررسی تساوی واریانس‌ها از آزمون لوین که به صورت پیش‌فرض در آزمون‌های تی‌تست و آنالیز واریانس یک‌طرفه وجود دارد استفاده شد. سطح معنی‌داری در آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

#### ۴. یافته‌ها

ارزیابی توزیع فراوانی متغیرهای کمی با استفاده از آزمون Kolmogorov-Smirnov نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال بود ( $P > 0/05$ ). از نظر ویژگی‌های دموگرافیک اکثر پرستاران زن و متأهل بودند. از نظر دامنه سنی نیز بیشترین فراوانی مربوط به دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بود. بیشترین پرستاران از نظر نوع استخدام نیز مربوط به گروه پیمانی بودند. بین متغیرهای رفتار شهروندی، عملکرد انطباقی و ادراک عدالت سازمانی با ویژگی‌های دموگرافیک ارتباط معنی‌داری گزارش نشد ( $P > 0/05$ ). نتایج در جدول ۱ گزارش شده است. میانگین (و انحراف معیار) ادراک عدالت سازمانی در این مطالعه در حد بالا و  $61/8 \pm 5/19$  گزارش شد. میانگین رفتار شهروندی  $66/85 \pm 18/26$  و در حد متوسط بود. میانگین عملکرد انطباقی نیز در این مطالعه در حد متوسط و

۹۵-۴۴/۳۳ (پایین)، ۴۴/۳۴-۶۹/۶۷ (متوسط) و ۶۹/۶۸-۹۵ (بالا) بیان شده است. کسب نمره بالاتر در این پرسشنامه به معنای قدرت بیشتر انطباق پرستاران است (۲۲). Charbonnier & Roussel (۲۰۱۲ م.) پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ گزارش نموده‌اند (۲۲). در این مطالعه نیز این پرسشنامه با حجم نمونه ۳۰ نفری از پرستاران این مطالعه مورد پایایی قرار گرفته و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۱ گزارش شد.

پرسشنامه ادراک عدالت سازمانی توسط Niehoff & Moorman در سال ۱۹۹۳ ساخته شد و دارای ۱۸ سؤال است که سه بعد عدالت توزیعی (۵ سؤال)، رویه‌ای (۵ سؤال) و مراوده‌ای (۸ سؤال) را مورد بررسی قرار می‌دهد. بعد عدالت توزیعی برای سنجش میزان انصاف ادراک‌شده در توزیع نتایج (حقوق، مزایا، پاداش)، عدالت رویه‌ای گستره انصاف و عدالت ادراک‌شده کارکنان را در توجه به فرایندهای کاری و تصمیم‌گیری مورد سنجش قرار می‌دهد و عدالت ارتباطی میزان عدالت ادراک‌شده در رفتار و نحوه برخورد سرپرستان و مدیران را با کارکنان در درون سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخگویی آن مطابق لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی شده است. دامنه نمرات از ۱۸ تا ۹۰ برآورد شده است. قضاوت در زمینه طیف نمرات پرسشنامه به صورت ۴۱-۱۸ (پایین)، ۶۶-۴۲ (متوسط) و ۹۰-۶۷ (بالا) بیان شده است. نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشان‌دهنده عدالت درک‌شده بالاتر در سازمان است (۲۴).

یعقوبی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) این پرسشنامه را مورد روایی قرار داده و ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۰ محاسبه کرده‌اند (۵). آلفای کرونباخ به دست‌آمده در این پژوهش برای این پرسشنامه با حجم نمونه ۳۰ نفری از پرستاران مورد مطالعه ۰/۸۳ محاسبه شد.

۴۳۰ پرسشنامه بین پرستاران توزیع شد و به صورت خودگزارشی تکمیل شد. کل مدت زمان جمع‌آوری پرسشنامه

سازمانی (۳/۲) بوده است. در این مطالعه مقدار بتای استاندارد شده نشان داد که با افزایش یک واحد در انحراف استاندارد متغیر رفتار شهروندی، ۰/۳۴ انحراف استاندارد به ادراک عدالت سازمانی اضافه می‌گردد ( $\beta=0/347$  استاندارد شده). با افزایش یک واحد در انحراف استاندارد عملکرد انطباقی، ۰/۲۲ انحراف استاندارد به ادراک عدالت سازمانی اضافه می‌گردد ( $\beta=0/224$  استاندارد شده).

#### ۵. بحث

هدف اصلی مطالعه بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی با ادراک عدالت سازمانی در پرستاران بود. نتایج نشان داد که بین رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی با ادراک عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی در پرستاران دارد. در این میان رفتار شهروندی نسبت به عملکرد انطباقی سهم بیشتری در پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی پرستاران داشته است. عباس‌نژاد و همکاران (۲۰۱۵ م.) در مطالعه‌اش بیان کرده‌اند که بین مؤلفه‌های ادراک عدالت در سازمان و رفتار شهروندی معطوف به سازمان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این مطالعه تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی جهت ارتباط بین ادراک عدالت ظاهری، اطلاعاتی و نظام‌مند در سازمان معرفی شده است (۲۵). جعفری و بیداریان (۲۰۱۲ م.) و Narmeen و همکاران (۲۰۱۲ م.) نیز در مطالعاتشان بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش کرده‌اند (۹، ۱۶). Khan & Rashid (۲۰۱۵ م.) در بررسی ارتباط عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بیان کرد که در سازمان‌های دارای شخصیت سالم سازمانی، ارتباط معنی‌داری میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (۲۱).

۶۸/۷۶±۱۶/۹۸ محاسبه شد. میانگین و انحراف معیار ابعاد مختلف این متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون در زمینه ارتباط بین متغیرها حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌داری بین ادراک عدالت سازمانی با رفتار شهروندی ( $r=0/55, P<0/001$ ) و عملکرد انطباقی ( $r=0/41, P<0/001$ ) بود.

برای پیش‌بینی روابط بین متغیرهای ادراک عدالت سازمانی از طریق رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی از آزمون رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. قبل از انجام این آزمون پیش‌فرض‌های آن مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی هم‌خطی در متغیرهای پیش‌بین از آماره تولرانس استفاده شد. میزان این آماره در این مطالعه ۰/۵ محاسبه شد که حاکی از هم‌خطی پایین بین متغیرهای پیش‌بین است. برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین - واتسون استفاده گردید. مقدار آن در این مطالعه ۱/۷۷۵ است که به معنای عدم همبستگی بین خطاها است. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیر وابسته از آزمون Kolmogorov-Smirnov استفاده شد که میزان آن در این مطالعه حاکی از نرمال بودن متغیرهای وابسته بود ( $P>0/05$ ).

ضریب تعیین ( $R^2=0/302$ ) نشان می‌دهد که حدود ۳۰ درصد از ادراک عدالت سازمانی توسط رفتار شهروندی قابل پیش‌بینی است. همچنین ضریب تعیین ( $R^2=0/168$ ) نشان می‌دهد که حدود ۱۶ درصد از ادراک عدالت سازمانی توسط عملکرد انطباقی قابل پیش‌بینی است. همان‌گونه که سطح معنی‌داری هر یک از متغیرها نشان می‌دهد هر دو متغیر رفتارهای شهروندی و عملکرد انطباقی به طور معنی‌داری ادراک عدالت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند ( $P<0/001$ ). بررسی میزان بتای استاندارد نشده نشان می‌دهد که هر متغیر چه سهمی در پیش‌بینی متغیر مورد نظر دارند. سهم متغیر رفتار شهروندی در پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی (۵/۲) و سهم متغیر عملکرد انطباقی در پیش‌بینی ادراک عدالت

درونی یا عملکرد شغلی ندارد، ضمناً بیان می‌کند که وجود رویه عادلانه در تصمیم‌گیری به عنوان یک عامل بالقوه، انگیزش درونی را در بین کارکنان بهبود می‌بخشد (۲۸).

در تحلیل نتایج مطالعات مرور شده و مقایسه آن با نتایج این مطالعه بایستی گفت که تمامی ابعاد رفتار شهروندی در مطالعه حاضر به عنوان یک عامل مرتبط و پیش‌بینی‌کننده در ادراک عدالت سازمانی مطرح بوده است. شاید بتوان گفت درست است که در مطالعات بیان شده به نقش پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی در عدالت سازمانی اشاره نشده است، ولی جو عادلانه در سازمان به عنوان یک عامل زمینه‌ساز برای ارتباط با همکاران و سازمان ذکر شده است. به عبارت دیگر ارتباط بین این متغیرها دوسویه بوده و به طور چرخه‌ای شرایط را برای یکدیگر فراهم می‌کنند، البته بایستی در این زمینه تحقیقات بیشتری صورت بگیرد.

Charbonnier و همکاران (۲۰۱۰ م.) در مطالعه‌شان بیان می‌کنند که رفتار انطباقی کارکنان می‌تواند ادراک عدم امنیت شغلی را کاهش دهد (۱۰). Bogler & Somech (۲۰۱۹ م.) در زمینه رفتار شهروندی این طور بیان می‌کند که دو بعد با وجدان‌بودن و اطاعت سازمانی که جزء ابعاد رفتار شهروندی هستند، می‌توانند باعث شوند که رفتارهای انطباقی در کارکنان بیشتر بروز کند و جو سازمانی سالم‌تر شود (۲۹). در تحلیل نتایج این مطالعه بایستی گفت که کارکنانی که عملکرد انطباقی بالاتری دارند، نسبت به شرایط استرس‌زا در محیط کاری قدرت و توان بالاتری داشته و به عبارت دیگر نسبت به درک شرایط بی‌عدالتی در سازمان نیز قدرت تطابق بالاتری دارند و عدالت در سازمان را با توجه به شرایط موجود تحلیل کرده، لذا درک آن‌ها از عدالت سازمانی بالاتر خواهد بود.

درگاهی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) در ایران رفتار شهروندی پرستاران را قابل قبول دانسته و یکی از عوامل مؤثر در بهبود شرایط کاری را بهبود رفتار شهروندی در پرستاران معرفی کرده است (۳۰). Teresi و همکاران (۲۰۱۹ م.) به بررسی جو

نکته قابل توجه در این مطالعات نسبت به مطالعه حاضر آن است که رفتار شهروندی از طریق تعهد سازمانی که در افراد سازمان ایجاد می‌کند می‌تواند در ادراک عدالت سازمانی نقش داشته باشد، در حالی که در مطالعه ما رفتار شهروندی به طور معنی‌داری در پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی نقش داشته است. در این مطالعات بیان شده است که سلامت سازمانی و جو سازمانی سالم مستلزم این است که کارکنان متعهد در سازمان عدالت در عملکرد سازمان را درک کنند. شاید بتوان گفت که تعهد کارکنان می‌تواند به عنوان یک عامل مؤثر در ادراک عدالت سازمانی مطرح باشد که در این مطالعه مورد بررسی قرار نگرفته است و نیازمند مطالعات بیشتر است. همچنین گسترش عدالت در سازمان‌های بهداشتی خود می‌تواند به طور چرخه‌ای رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی در پرستاران را بهبود ببخشد. در استناد به تحلیل بیان‌شده حمیدی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) بیان می‌کند که جو سازمانی می‌تواند نقش مهمی در گسترش رفتارهای سازمانی داشته باشد. در این میان وجود جو اخلاقی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای شهروندی پرستاران در بخش‌های مراقبت ویژه باشد (۲۶). بررسی نتایج مطالعات بیان‌شده، مؤید این است که گسترش عدالت در سازمان می‌تواند بسیاری از متغیرهای مربوط به رفتار سازمانی از جمله رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار دهند.

بررسی Blader & Tyler (۲۰۱۵ م.) نشان داد که بین عدالت توزیعی و عملکرد کارکنان در سازمان رابطه مثبتی وجود ندارد. این در صورتی است که رفتارهای همکاری و عملکرد معطوف به همکاران جزء ابعاد رفتار شهروندی است (۲۷). از طرف دیگر مطالعات نشان می‌دهند که اگر کارکنان در سازمان عدالت سازمانی را درک کنند عملکرد معطوف به سازمان و تلاش برای دستیابی به هدف در آن‌ها افزایش می‌یابد (۳). Zapata-Phelan و همکاران (۲۰۰۸ م.) نیز بیان می‌کند که عدالت مرادده‌ای، ارتباط قابل ملاحظه‌ای با انگیزش

در تحلیل نتایج بایستی گفت که مسلماً نگرش افراد، خود باعث ارتقای عملکرد انطباقی آن‌ها و به دنبال آن افزایش درک آن‌ها نسبت به درک عدالت سازمانی می‌شود. تلاش در جهت یادگیری و افزایش توانمندی نیز می‌تواند به عنوان زمینه‌ساز عملکرد انطباقی مطرح بوده و نقش مهمی در پیش‌بینی عدالت سازمانی داشته باشد. ایجاد جو سازمانی یادگیرنده در بین کارکنان سازمان شاید بتواند نقش مؤثری در بهبود جود سازمانی، لذا بهبود ادراک عدالت در سازمان داشته باشد.

#### ۶. نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی نقش پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری در ادراک عدالت سازمانی پرستاران دارند. در این میان نقش رفتار شهروندی پرستاران در ادراک عدالت سازمانی بیشتر بوده است. با توجه به اینکه عملکرد انطباقی و ابعاد آن مانند خلاقیت، مدیریت استرس و تلاش برای یادگیری و گسترش آن‌ها در محیط‌های سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی داشته باشد، توجه به بعد آموزش مداوم و بررسی و ارزیابی تأثیرات مثبت آن در توانمندی پرسنل می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در ارتباط با ادراک عدالت سازمانی مطرح باشد. بررسی و تحلیل استرس‌های شغلی و عوامل آن و افزایش توان پرستاران برای مقابله و مدیریت آن نیز از عوامل مؤثر در پیش‌بینی عدالت سازمانی پرستاران محسوب می‌شود. از همه مهم‌تر توجه به گسترش شرایط لازم برای رشد خلاقیت و نوآوری در پرستاران در محیط‌های بالینی می‌تواند عامل مؤثر و معنی‌داری در بهبود درک پرستاران از عدالت سازمانی داشته باشد. توجه به فراهم‌سازی عوامل مؤثر در رشد خلاقیت افراد مانند حفظ استقلال حرفه‌ای و توسعه نقش می‌تواند نقش مهمی در این زمینه داشته باشد. به طور کلی بایستی به این نکته توجه شود که

سازمانی اخلاقی از طریقه ابعادی، مانند تعهد سازمانی و رفتار شهروندی پرداخته است. در این مطالعه رفتار شهروندی کارکنان و همچنین احساس تعهد آن‌ها در ایجاد جو اخلاقی مؤثر دانسته شده است (۳۱). شاید بتوان گفت ادراک عدالت سازمانی نیز در جو سازمانی اخلاقی راحت‌تر بتواند نمود پیدا کند. به عبارتی دیگر شاید یکی از پیش‌شرط‌های اینکه کارکنان نسبت ادراک عدالت سازمانی عواملی است که در بروز جو اخلاقی سازمانی نقش دارند.

مطابق نتایج مطالعه حاضر عملکرد انطباقی نقش مؤثری در پیش‌بینی عدالت سازمانی داشته است. در این زمینه Cleary و همکاران (۲۰۱۸ م.) نیز بیان می‌کند که کارکردن در محیط‌های درمانی خصوصاً بخش‌های روان برای پرستاران دارای سختی‌های زیادی است. در این میان مدیریت استرس در آن‌ها سبب کاهش کشمکش‌های درونی شده و احساس تضاد با شغل و نقش کاهش می‌یابد، در نتیجه هرچه توانایی پرستاران در این زمینه بیشتر باشد، احساس عدالت سازمانی بیشتری داشته و درگیری‌های افراد در حرفه‌شان کم خواهد شد (۳۲). البته این توانایی تا حد زیادی به ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز مربوط است. Miedaner و همکاران (۲۰۱۸ م.) نیز به نقش واسطه‌گری برخی از ویژگی‌های افراد، از جمله توانمندی روان‌شناختی‌شان در تعهد سازمانی در پرستاران و پزشکان اشاره می‌کند. در این مطالعه جو سازمانی به عنوان یک عامل مهم، تابع توانمندی تک‌تک افراد آن سازمان معرفی شده که می‌تواند باعث بهسازی جو سازمانی و ادراک عدالت سازمانی شود (۱۸). Awases و همکاران (۲۰۱۳ م.) یکی از مهارت‌های پرستاران حرفه‌ای در سیستم‌های بهداشتی را تلاش و انگیزه داشتن جهت یادگیری دانسته است. که این خود جزء ابعاد عملکرد انطباقی است. در این مطالعه یادگیری را یک عامل موفقیت فردی و سازمانی دانسته که می‌تواند نقش مهمی در نگرش افراد نسبت به سازمان داشته باشد (۱۷).



برنامه‌ریزان و مدیران سیستم‌های بهداشتی باید برای گسترش ادراک عدالت در سازمان‌ها بهداشتی تلاش کرده و عوامل مؤثر بر آن را شناسایی و بسترسازی کنند. رشد روابط سالم و ارتباطات کاری و همچنین حس مشارکت و تفویض اختیار نیز با تأثیر و ارتقای رفتار شهروندی می‌تواند در بهبود جو اخلاقی و افزایش درک عدالت سازمانی مؤثر باشد.

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به روش نمونه‌گیری غیر تصادفی آن اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین مطالعه حاضر در منطقه خاصی از کشور صورت گرفته و متغیرهای محدودی را مورد بررسی قرار داده است، لذا جهت واضح‌سازی سایر عوامل مؤثر بر ادراک عدالت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن به پژوهشگران توصیه می‌شود که سایر عوامل مؤثر در این زمینه نیز از طریق سایر مطالعات همانند معادلات ساختاری و همچنین در سایر نقاط کشور مورد بررسی قرار گیرد.

#### ۷. تشکر و قدردانی

مقاله حاضر منتج از طرح تحقیقاتی است که در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهرکرد به تصویب رسیده است. از کلیه پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه و معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد تشکر و قدردانی می‌گردد.

#### ۸. سهم نویسندگان

سمیه محمدی: طرح اولیه و نگارش پروپوزال.

عاطفه بیگی: جمع‌آوری داده.

مصطفی روشن‌زاده: تجزیه و تحلیل داده‌ها و تدوین مقاله.

علی تاج‌آبادی: تدوین مقاله و سابمیت.

#### ۹. تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

جدول ۱: مقایسه میانگین نمرات رفتار شهروندی، عملکرد انطباقی و ادراک عدالت سازمانی

بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک در پرستاران (n=۴۰۰)

متغیر	تعداد	درصد	رفتار شهروندی (انحراف معیار± میانگین)	عملکرد انطباقی (انحراف معیار± میانگین)	ادراک عدالت سازمانی (انحراف معیار± میانگین)
جنسیت	مرد	۱۳۴	۶۹/۱۳±۷/۱۶	۷۵/۱۰±۱۴/۷۶	۸۶/۱۷±۴/۲۶
	زن	۲۶۶	۷۱/۷۸±۷/۰۶	۷۷/۹±۱۲/۰۶	۷۲/۱۳±۱۰/۶۳
سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۰۶۶ (t=۳/۰۳)	P=۰/۷۲۲ (t=۳/۵۷)	P=۰/۰۶۳ (t=۲/۱۵)
وضعیت تأهل	متأهل	۳۲۰	۷۷/۱۳±۵/۶۶	۷۶/۱۳±۳/۰۶	۷۲/۱۱±۴/۰۶
	مجرد	۸۰	۶۱/۱۶±۱۳/۲۷	۸۰/۱۱±۵/۵۶	۸۹/۱۴±۴/۹۶
سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۰۷۱ (t=۲/۹۱)	P=۰/۶۷۴ (t=۲/۲۶)	P=۰/۵۱۷ (t=۲/۰۱)
سن (سال)	۲۰-۳۰	۷۶	۷۸/۹±۵/۱۲	۸۶/۰۳±۴/۱۶	۷۸/۸±۸/۷۱
	۳۱-۴۰	۱۴۰	۸۳/۱۰±۱۳/۱۲	۷۸/۱۵±۶/۲۶	۸۸/۸±۳/۹۷
	۴۱-۵۰	۱۳۴	۶۸/۱۱±۵/۱۱	۷۶/۹۳±۷/۲۸	۷۵/۹±۷/۴۶
	<۵۱	۵۰	۷۹/۱۲±۵/۲۲	۸۳/۱۱±۳/۴۵	۶۴/۱۴±۷/۳۴
	سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۱۹۱ (F=۲/۵۴)	P=۰/۰۷۶ (F=۴/۷۸)
نوع استخدام	رسمی	۱۴۲	۸۷/۱۱±۲/۲۲	۸۳/۱۲±۴/۶۶	۸۹/۱۵±۱۰/۲۳
	قراردادی	۱۴	۷۸/۱۶±۵/۸۲	۸۶/۸۲±۶/۸۸	۷۶/۱۱±۷/۰۰۶
	پیمانی	۱۶۸	۸۵/۱۷±۱۴/۷۵	۷۸/۱۳±۵/۷۶	۸۲/۱۳±۴/۹۹
	شرکتی	۲۶	۶۹/۱۳±۵/۰۲	۷۱/۱۰±۳/۰۶	۷۱/۰۷±۷/۳۴
	طرحی	۳۲	۷۹/۱۱±۸/۲۱	۸۸/۹۳±۸/۰۹	۸۲/۱۲±۴/۲۷
سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۳۰۱ (F=۴/۵۱)	P=۰/۵۶۷ (F=۴/۱۴)	P=۰/۲۰۲ (F=۳/۰۲)
تعداد سال‌های خدمت	۱-۵	۱۰۰	۷۹/۱۶±۱۵/۱۲	۸۳/۰۱±۴/۹۶	۸۲/۱۸±۱۲/۹۹
	۶-۱۰	۹۰	۹۲/۱۱±۷/۶۲	۸۶/۹۳±۸/۳۶	۷۸/۱۷±۵/۷۸
	۱۱-۱۵	۹۶	۸۹/۱۵±۶/۱۹	۶۶/۱۰±۳/۲۱	۶۹/۹±۸/۲۶
	۱۶-۲۰	۳۴	۷۶/۱۰±۷/۵۳	۷۹/۶۱±۶/۲۲	۶۶/۱۳±۴/۷۲
	۲۱-۲۵	۵۰	۷۷/۱۶±۸/۷۶	۸۵/۱۲±۴/۰۱	۷۲/۱۹±۳/۰۶
	۲۶-۳۰	۳۰	۷۲/۱۱±۴/۲۲	۸۶/۱۳±۹/۲۶	۷۶/۰۳±۵/۱۶
سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۶۲۱ (F=۲/۰۳)	P=۰/۲۳۷ (F=۳/۰۱)	P=۰/۱۳۵ (F=۲/۴۱)

متغیر	تعداد	درصد	رفتار شهروندی (انحراف معیار±میانگین)	عملکرد انطباقی (انحراف معیار±میانگین)	ادراک عدالت سازمانی (انحراف معیار±میانگین)
سطح تحصیلات	لیسانس	۳۸۸	۹۷	۶۰/۱۱±۱۷/۴۲	۸۲/۱۰±۱۲/۰۱
	فوق لیسانس و دکتری	۱۲	۳	۶۲/۹±۶/۱۸	۷۶/۱۰±۷/۹۸
	سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۲۲۷ (F=۲/۱۹)	P=۰/۶۵۷ (F=۲/۲۶)
نوع بخش محل خدمت	داخلی	۷۸	۱۹/۵	۶۹/۱۲±۱۰/۱۲	۷۳/۰۹±۴/۷۶
	جراحی	۱۰۰	۲۵	۷۱/۳۱±۷/۰۲	۸۷/۱۱±۸/۲۵
	مراقبت ویژه	۹۸	۲۴/۵	۹۱/۱۱±۳/۴۲	۸۴/۱۵±۸/۰۶
	زنان	۴۰	۱۰	۶۷/۸±۹/۲۲	۸۹/۳۳±۱۲/۳۵
	کودکان	۲۰	۵	۷۶/۱۶±۴/۷۲	۷۸/۰۷±۶/۳۷
	اورژانس	۴۰	۱۰	۸۸/۱۱±۷/۸۲	۸۶/۰۳±۴/۳۶
	روان‌پزشکی	۲۴	۶	۸۲/۹±۸/۴۲	۷۲/۱۶±۴/۰۹
	سطح معنی‌داری (آماره آزمون)			P=۰/۱۲۶ (F=۲/۲۱)	P=۰/۰۵۷ (F=۲/۷۲)

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ادراک عدالت سازمانی، رفتار شهروندی و عملکرد انطباقی در پرستاران (n=۴۰۰)

متغیر	انحراف معیار±میانگین
ادراک عدالت سازمانی	توزیعی
	رویه‌ای
	مراوده‌ای
رفتار شهروندی	رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان
	رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران
عملکرد انطباقی	خلاقیت
	عکس‌العمل سریع در مواقع اضطراری
	قابلیت سازگاری بین فردی
	تلاش معطوف به یادگیری
	مدیریت استرس شغلی

جدول ۳: پیش‌بینی ادراک عدالت سازمانی از طریق رفتار شهروندی و عملکرد انطباق در پرستاران (n=۴۰۰)

متغیرهای پیش‌بین	$\beta$ استاندارد نشده	خطای معیار	$\beta$ استاندارد شده	مقدار t	p-value	مقدار R	مقدار $R^2$	$R^2$ تعدیل شده (ADJ)
مقدار ثابت	۹۶/۱۷	۵/۸۷	-	۱۳/۴۷	<۰/۰۰۱	۰/۵۵	۰/۳۰۲	۰/۲۶۹
رفتار شهروندی	۵/۲۰۶	۰/۰۵۴	۰/۳۴۷	۸/۰۶۴	<۰/۰۰۱			
مقدار ثابت	۷۴/۵۲	۶/۷۳	-	۱۵/۳۴	<۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۱۶۸	۰/۱۴۵
عملکرد انطباقی	۳/۲۰۳	۰/۰۶۰	۰/۲۲۴	۹/۵۶	<۰/۰۰۱			

## References

- Ouyang Z, Sang J, Li P, Peng J. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Pers Individ Dif*. 2015; 76: 147-152.
- Tjosvold D, Wong ASH, Wan PMK. Conflict Management for Justice, Innovation and Strategic Advantage in Organizational Relationships. *J Appl Soc Psychol*. 2010; 40(3): 636-665.
- Salwa AM. The Relationship between Organizational Justice and Quality Performance among Healthcare Workers: A Pilot Study. *Hindawi Publishing Corporation the Scientific World Journal*. 2014; 2(1): 1-7.
- Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2010; 29(1): 33-41. [Persian]
- Yaghoubi NM, Sheikhepor Z, Rahat Dahmardeh M. Study of relationship between perceptions of organizational justice and mental health. *Journal of Zabol University of Medical Sciences and Health Services (Journal of Rostamineh)*. 2013; 5(2): 32-41. [Persian]
- Mostafavi Rad F, Tabe Bordbar F, Zahedi S. Prediction of mental health through considering organizational justice and quality of work life. *Journal of Analytical-Cognitive Psychology*. 2011; 2(6): 75-87. [Persian]
- Dustin T. Perceptions of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment in intercollegiate athletics: A study of NCAA men's sport coaches. Doctoral Dissertation. University of Louisville. *Education Electronic Theses and Dissertations*. 2010: 1440.
- Pautassi L. Access to Justice in Health Matters an Analysis Based on the Monitoring Mechanisms of the Inter-American System. *Health Hum Rights*. 2018; 20(1): 185-197.
- Narmeen M, Hassan Danial A, Tasawary J, Fawad A, Farooq SH. Exploring organizational Citizenship Behavior and its Critical Link to Employee Engagement for Effectual Human Resource Management in Organizations Mediterr. *J Soc Sci*. 2012; 3(1): 567-576.
- Charbonnier Voirin A, Akremi A, Vandenberghe C. A Multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Journal of Group & Organization Management*. 2010; 35(6): 699-726.
- VanFosson CA, Jones TL, Yoder LH. Unfinished nursing care: An important performance measure for nursing care systems. *Nurs Outlook*. 2016; 64(2): 124-136.
- Hatam N, Fardid M, Kavosi Z. Perceptions of Organizational Justice Among Nurses Working in University Hospitals of Shiraz: A Comparison Between General and Specialty Settings. *Nurs Midwifery Stud*. 2013; 2(4): 77-82. [Persian]
- Khan MAS, Jianguo D, Ali M, Saleem S, Usman M. Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Front Psychol*. 2019; 1971(10): 1-12.
- Wan Q, Zhou W, Li Z, Shang S. Associations of Organizational Justice and Job Characteristics with Work Engagement Among Nurses in Hospitals in China. *Res Nurs Health*. 2018; 41(6): 555-562.
- Abou Hashish EA. Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance. *Nurs Ethics*. 2019; 27(1): 273-288.
- Jafari P, Bidarian S. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012; 47: 1815-1820.
- Awases MH, Bezuidenhout MC, Roos JH. Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*. 2013; 36(1): 1-8.
- Miedaner F, Kuntz L, Enke C, Roth B, Nietzsche A. Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Serv Res*. 2018; 18(1): 1-3.
- Church CD, He Z, Yarbrough S. Factors Influencing Organizational Commitment and Turnover in Nurse Residents. *J Contin Educ Nurs*. 2018; 49(10): 482-488.
- Hatam AR, Rezaei S, Kouchaki Nejad L, Yousefzadeh SH. Role of organizational justice, organizational commitment and job satisfaction on quality of work life: Case study of Pour-Sina state

- hospital personnel in Rasht. *JHOSP*. 2015; 13(4): 133-144. [Persian]
21. Khan SK, Rashid MZ. The Mediating Effect of Organization Commitment in the Organization Culture, Leadership and Organization Justice Relationship with Organization Citizenship Behaviour: A study of Academics in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*. 2015; 2(2): 336-359.
22. Lee K, Allen NJ. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(1): 131-142.
23. Charbonnier Voirin A, Roussel P. Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2012; 29(3): 280-293.
24. Niehoff BR, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Acad Manage J*. 1993; 36(3): 527-556.
25. Abbasnezhad MH, Mahdad A, Asadpour M. The Relationship between Justice Perception of Performance Appraisal System and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment among Nurses. *Iranian Journal of Medical Education*. 2015; 15(31): 240-250. [Persian]
26. Navid Hamidi M, Emamzadeh Ghasemi HS, Hajrajabi A, Esmaili Givi S. Relationship between ethical climate and organizational citizenship behaviors among of nurses in intensive care units. *Nursing Management. Quarterly Journal of Nursing Management*. 2017; 6(2): 51-59.
27. Blader SL, Tyler TR. Relational models of procedural justice. Edited by Cropanzano RS, Ambrose ML. *The Oxford handbook of justice in the workplace*. Oxford: Oxford University Press; 2015. p.351-369.
28. Zapata-Phelan CP, Colquitt JA, Scott BA. Procedural justice, Interactional justice and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior & Human Decision Process*. 2008; 108(1): 93-105.
29. Bogler R, Somech A. Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *J Psychol*. 2019; 153(8): 784-802.
30. Dargahi H, Alirezaie S, Shaham G. Organizational Citizenship Behavior among Iranian Nurses. *Iran J Public Health*. 2012; 41(5): 85-90.
31. Teresi M, Pietroni DD, Barattucci M, Giannella VA, Pagliaro S. Ethical Climate(s), Organizational Identification and Employees' Behavior. *Front Psychol*. 2019; 10: 1356.
32. Cleary M, Lees D, Sayers J. Loyalty in the Workplace: Some Considerations for Mental Health Nurses. *Issues Ment Health Nurs*. 2018; 39(4): 366-368.



# Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2021; 15(46): e26

<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.36587>



Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/me>



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

## Predicting Nurses' Perceptions of Organizational Justice Using Citizenship Behavior and Adaptive Practice

Mostafa Roshanzadeh<sup>1</sup> , Atefeh Begie<sup>2</sup>, Ali Tajabadi<sup>3</sup>, Somayeh Mohammadi<sup>4\*</sup> 

1. Assistant Professor, Nursing College, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.

2. Bachelor, Nursing College, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.

3. Assistant Professor, Paramedical College, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran.

4. Instructor, Nursing College, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

#### Article history:

**Received:** 30 October 2021

**Accepted:** 10 February 2022

**Published online:** 14 March 2022

#### Keywords:

Organizational Justice

Citizenship Behavior

Adaptive Performance

Creativity

Nurses

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Improving the perception of organizational justice in nurses can be a motivating factor for their quality of work life. Considering that organizational justice can be affected by various factors, so in the present study, the relationship between the perception of organizational justice with citizenship behavior and adaptive practice in nurses has been determined.

**Materials and Methods:** A descriptive cross-sectional study was performed on 400 nurses in quota sampling in Shahrekord University of Medical Sciences in 2019. Data were collected using the Demographic Information Questionnaire, Niehoff and Morman Perception of Organizational Justice, Lee and Allen Citizenship Behavior and the Adaptive Performance of Charbrier-Virin and Russell. Data were analyzed by SPSS software 16 and descriptive and inferential statistical tests.

**Ethical Considerations:** Gaining informed consent and freedom to participate in the study were considered.

**Findings:** Pearson correlation coefficient showed a positive and significant relationship between citizenship behavior and adaptive performance with the perception of organizational justice ( $P < 0.05$ ). Regression test showed that citizenship behavior ( $ADJ.R^2 = 0.269$ ) and adaptive performance ( $ADJ.R^2 = 0.145$ ) significantly predict the perception of organizational justice. Mean citizenship behavior ( $66.85 \pm 18.26$ ) was moderate, adaptive performance ( $68.76 \pm 16.98$ ) was moderate and perception of organizational justice ( $61.5 \pm 8.9$ ) was high.

**Conclusion:** Developing creativity in the workplace and planning to control nurses' stress has an important role in improving the perception of organizational justice in nurses. Also, creating a healthy work environment by improving healthy working relationships and nurses' participation in functional decisions by increasing the adaptive performance of nurses can play a decisive role in the perception of organizational justice in health systems.

\* Corresponding Author: Somayeh Mohammadi

**Address:** Department of Nursing, Borujen Nursing College, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.

**Postal Box:** 8815713471

**Email:** s.mohammadi.nfc@gmail.com

Cite this article as:

Roshanzadeh M, Begie A, Tajabadi A, Mohammadi S. Predicting Nurses' Perceptions of Organizational Justice Using Citizenship Behavior and Adaptive Practice. Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2021; 15(46): e27.