

رابطه تصورات قالبی و تبعیض ادراک‌شده با عدالت سازمانی در میان پرستاران

فرزاد فشارکی^{*۱}

حامد دهقانان^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۲۱

چکیده

هدف این تحقیق، بررسی تأثیر تصورات قالبی و تبعیض ادراک‌شده توسط پرستاران بر سه بُعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) است. مسئله تحقیق از آن سو حائز اهمیت است که آثار زیان‌بار این ادراکات منفی ممکن است به افت چشمگیر عملکرد کارکنان در بخش حساس سلامت منجر شود. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی-همبستگی و به لحاظ بازه زمانی اجرا مقطعی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۲۸۷ نفر از پرستاران بیمارستان شریعتی در شهر اصفهان می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز توسط پرسشنامه گردآوری شد و با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار SmartPLS تحلیل گردید. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات حاکی از تأیید تأثیر تصورات قالبی و تبعیض بر عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای و عدم تأیید تأثیر تصورات قالبی و تبعیض بر عدالت رویه‌ای می‌باشد. مطالعه پیش رو با تدوین یک مدل علی فرایندی، نظریه تحقیق و ادبیات موضوع را در راستای درک عمیق‌تر پدیده تصورات قالبی در حوزه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، توسعه می‌دهد.

کلید واژه‌ها: تصورات قالبی، تبعیض ادراک‌شده، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

۲- دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

Email: fesharakyf@gmail.com

*: نویسنده مسئول

۱. مقدمه

تصورات قالبی^۱ مفهومی در روان‌شناسی اجتماعی است که به معنای باورهای کلیشه‌ای و عام نسبت به فرد یا افرادی، تنها به دلیل عضویت آنان در یک گروه اجتماعی خاص می‌باشد. این باورها که می‌توان آن‌ها را بعد شناختی^۲ از نگرش^۳ به حساب آورد، سعی در طبقه‌بندی افراد طبق قالب‌های از پیش تعیین شده دارند (کخ و همکاران^۴، ۲۰۱۶). از آنجاکه تصورات قالبی عموماً در اثر رقابت بر سر منابع، دشمنی و عداوت، کمبود اطلاعات، عقلانیت محدود^۵ و تمایل به رسیدن به یک شناخت سریع و سهل‌الوصول ایجاد شده‌اند، معمولاً با واقعیت فاصله داشته و حاوی بار معنایی منفی هستند. هرچند که تصورات قالبی خنثی یا مثبت نیز در مورد گروه‌های اجتماعی وجود دارد که بیان‌گر ویژگی‌های طبیعی آن‌ها یا ستایش‌گر خلق‌وخوی نیکوی آنان ممکن است باشد. تصورات قالبی منفی در صورتی که با بعد دیگر نگرش (بعد احساسی) یعنی پیش‌داوری^۶ همراه شوند، پتانسیل تولید رفتار منفی را خواهند داشت که به آن تبعیض^۷ گفته می‌شود. تبعیض که به معنای عدم اعطای حق به صاحب آن و رفتارهای دوگانه در قبال گروه‌های مختلف می‌باشد، به نوبه خود عدالت را تحت تأثیر قرار خواهد داد. این بدان معناست که فرد پاداش یا مجازات غیرمتناسب با عمل خود را دریافت خواهد کرد. حتی در صورتی که کار به قضاوت و اعمال قانون نرسد، تبعیض می‌تواند عدالت ادراک شده^۸ توسط افراد را خدشه‌دار سازد (گلدمن^۹، ۲۰۱۵). تقسیم‌بندی‌های مختلفی از عدالت ارائه شده است و از آنجاکه پژوهش حاضر در زمره مطالعات سازمانی قرار دارد، سازه عدالت سازمانی را در نظر گرفته است که خود دارای سه بعد عدالت توزیعی^{۱۰}، عدالت رویه‌ای^{۱۱} و عدالت مرادده‌ای مرادده‌ای (تعاملی)^{۱۲} می‌باشد.

1. Stereotypes
2. Cognitive
3. Attitude
4. Koch
5. Bounded Rationality
6. Prejudice
7. Discrimination
8. Perceived Justice
9. Goldman
10. Distributive
11. Procedural
12. Interactional

۲. طرح مسئله

امروزه در محیط‌های کاری به دلیل شکاف‌های روزافزون اقتصادی و فرهنگی، موضوع تصورات قالبی نسبت به دسته‌ای از کارکنان، تبعیض‌های آشکار و نهان صورت پذیرفته در مورد آنان و ادراکشان از عدالت اعمال شده، به مسئله مورد بحث در پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر تبدیل شده است (ایتون^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیق حاضر پرستاران بیمارستانی را به عنوان جامعه مورد نظر خود مورد مطالعه قرار داده است. دلیل این امر آن است که پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین گروه از کارکنان بیمارستانی، نقش اصلی را در ارائه خدمات به بیماران و خانواده‌های آنان بر عهده دارند. همچنین پرستاران را می‌توان گروهی دانست که وظیفه برقراری ارتباط بین گروه‌های دیگر حاضر در محیط بیمارستان را بر عهده دارند. از یک سو پرستاران می‌بایست با پزشکان و مدیران بیمارستان در ارتباط باشند و دستورات آنان را اجرا کنند و از سوی دیگر خدمات و مراقبت‌های خود را در اختیار بیماران قرار می‌دهند. قرار گرفتن در کانون توجه موجب پیدایش تصورات قالبی بسیاری راجع به پرستاران شده است که برخی از این تصورات در موارد غیرسازنده سبب ایجاد تبعیض و در نتیجه بی‌عدالتی در حق آنان می‌گردد (فیلی و پویا، ۱۳۹۵). ادراک پرستاران از عدالت سازمانی از آن جهت حائز اهمیت است که به دلیل وظایف خطیری که این قشر در رابطه با تأمین سلامتی بیماران دارند، احساس آن‌ها از بی‌عدالتی موجود می‌تواند موجبات تشویش خاطرشان را فراهم آورد و عملکرد کاری پرستاران را تحت الشعاع قرار دهد. از این رو شناسایی و مدیریت تصورات قالبی، زمینه‌های پیدایش تبعیض و تأثیرات این دو متغیر در عدالت سازمانی ادراک شده توسط پرستاران از ضرورت خاصی برخوردار می‌باشد (آکپوتور^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

بنابراین پژوهش حاضر هدف ذیل را دنبال می‌نماید:

هدف پژوهش: بررسی تأثیر تصورات قالبی و تبعیض ادراک شده بر عدالت سازمانی از منظر پرستاران بیمارستان شریعتی شهر اصفهان

1. Eaton
2. Akpotor

۳. پیشینه پژوهش

۳-۱. تصورات قالبی

تصورات قالبی مجموعه‌ای از چارچوب‌های شناختی است که مشتمل بر باورهایی راجع به گروه‌های اجتماعی خاص می‌باشد (بارون^۱ و همکاران، ۱۳۸۸). تصورات قالبی نگرش ویژه نسبت به اعضای گروه‌های اجتماعی است که صرفاً به جهت عضویت آنان در آن گروه شکل می‌گیرد و اغلب منفی است (مکی و همیلتون^۲، ۲۰۱۴). تصورات قالبی نقش میان‌برهای ذهنی را ایفا می‌کند و به‌کارگیری آن‌ها ما را در بسیاری از موارد از کوشش‌های شناختی بی‌نیاز می‌نماید. وقتی توانایی‌های ما برای فعالیت‌های شناختی محدود است، بیشتر احتمال دارد که برای قضاوت درباره دیگران به تصورات قالبی به‌عنوان میان‌برهای ذهنی رجوع کنیم. بنابراین تصورات قالبی را می‌توان نخستین عناصر شناختی پیش‌داوری در نظر گرفت. تصورات قالبی از جمله مفاهیمی است که در حوزه علوم اجتماعی و روان‌شناسی اجتماعی کاربرد دارد (استانگور^۳، ۲۰۰۹).

در مطالعات داخلی، کارهای انجام شده در حوزه تصورات قالبی، یا تحقیقات اسنادی و تئوریک بوده است (مانند تصورات قالبی در جهان مجازی: خلقتی، ۱۳۹۱ و فعال‌سازی تصورات قالبی به شیوه سرخ‌دهی: اصغرزاده، ۱۳۸۳) یا به بررسی کلیشه‌های جنسیتی (حسینی، ۱۳۹۱؛ ادهمی و روغنیان، ۱۳۸۸) پرداخته شده. بنابراین شکاف نظری در زمینه بررسی تصورات قالبی در فضای سازمانی به‌صورت عام و محیط بیمارستانی به‌طور ویژه به چشم می‌خورد که محققان در این مقاله سعی در برطرف سازی این نقیصه در ادبیات دارند.

۳-۲. تبعیض

تبعیض در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی، موقعیتی است که افراد در برابر نقش‌های یکسان از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار می‌شوند. هم‌چنین حالتی که ویژگی‌ها و معیارهای انتسابی مبنای توزیع قدرت یا ثروت قرار گیرد؛ تبعیض نامیده می‌شود. در شرایط تبعیض فرصت تحرک اجتماعی یکسان برای افراد وجود ندارد و افراد در آموزش یا انتخاب شغل شرایط نابرابری دارند. از عواملی که به رشد تبعیض در جامعه کمک می‌کند؛ جدایی‌گزینی مکانی افراد جامعه‌است. تبعیض نژادی، تبعیض جنسی، تبعیض مذهبی و تبعیض سنی از انواع رایج تبعیض هستند. پیش‌داوری معمولاً به‌صورت رفتار تبعیض‌آمیز آشکار می‌شود. البته نگرش‌ها

1. Baron
2. Mackie & Hamilton
3. Stangor

همیشه در رفتار آشکار تجلی نمی‌یابند و پیش‌داوری نیز از این امر مستثنی نیست. در برخی موارد اشخاصی که نسبت به اعضای گروه‌های مختلف اجتماعی نگرش‌های منفی دارند، نمی‌توانند نظر خویش را مستقیماً ابراز کنند؛ زیرا محدودیت‌های اجتماعی و ترس از انتقام آنان را از چنین امری باز می‌دارد (برتراند و مولایناتان^۱، ۲۰۰۴).

کیم^۲ و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله خود با "عنوان لهجه، تصور قالبی خارجی و تبعیض ادراک شده به‌عنوان ارتباطات غیرمستقیم بین مهارت زبان انگلیسی و علائم افسردگی در نوجوانان چینی-آمریکایی" بیان نمودند که شکل‌گیری تصور قالبی خارجی از آسیایی‌ها شاید به خاطر این واقعیت باشد که آسیایی-آمریکایی‌ها معمولاً تمایل بسیار قوی به حفظ ریشه‌های فرهنگی و آداب‌ورسوم خود دارند. آن‌ها معمولاً لباس‌های خاص خود می‌پوشند، لهجه به خصوصی دارند، غذای ویژه‌ای می‌خورند، دین، عقاید و ارزش‌های آن‌ها نیز با جامعه آمریکایی متفاوت است. درحالی‌که تصور غالبی سفیدپوستان نسبت به سیاه‌پوستان برتر-پست‌تر است، تصور غالبی نسبت به چینی‌ها، داخلی-خارجی است. این تصور قالبی منجر به تبعیض نسبت به نوجوانان چینی شده است که این تبعیض خود را در تمسخر در مدرسه، طرد از گروه‌های دوستی، قلدری و آزار و اذیت نشان می‌دهد.

انگرمایر و ماتشینگر^۳ (۲۰۰۴) در پژوهش خود با نام "تصورات قالبی از شیزوفرنی و تأثیر آن بر تبعیض علیه افرادی شیزوفرنیک" به بررسی تصورات قالبی رایج درباره شیزوفرنی در جامعه آلمان می‌پردازد. پس از شناسایی پنج تصور قالبی شایع، تأثیر هر یک بر تبعیضاتی که علیه افراد شیزوفرنیک اعمال می‌شود، ارزیابی می‌گردد. مطالعه شامل ۵۰۲۵ نفر آلمانی در سال ۲۰۰۴ است و بیان می‌دارد که تصوراتی که افراد از بیماران دارند موجب طرد اجتماعی آنان شده است. بین پنج تصور قالبی رأی، این باور که افراد شیزوفرنیک غیرقابل‌پیش‌بینی هستند بیش از همه رایج بود که منجر به ترس افراد جامعه از بیماران به‌عنوان انسان‌های خطرناک شده است. این باور موجب شده که افراد شیزوفرنیک از بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی طرد شده و مورد تبعیض قرار گیرند. همچنین سکاواپتوا و همکاران^۴ (۲۰۰۳) در تحقیقی با موضوع تصورات قالبی ضمنی به‌عنوان پیش‌بین تبعیض با انجام یک مطالعه تجربی، این فرضیه که تصورات قالبی افراد هرچند به‌طور ضمنی باشد، موجب ایجاد تبعیض در رفتار آن‌ها نسبت به اقلیت‌ها می‌شود را تأیید نمودند. در این پژوهش رابطه تصورات قالبی

1. Bertrand & Mullainathan
2. Kim
3. Angermeyer & Matschinger
4. Sekaquaptewa

سفیدپوستان در امریکا راجع به کم‌هوشی سیاه‌پوستان بر رفتار تبعیض‌آمیز آن‌ها با این گروه مورد بررسی قرار گرفت.

بنابراین با توجه به بررسی ادبیات فرضیه اول بدین صورت مطرح می‌گردد:
فرضیه ۱: تصورات قالبی تأثیر مثبت و معناداری بر شکل‌گیری تبعیض دارد.

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی ناظر بر نحوه‌ی نگرش قانون و رفتار مدیران با کارکنان سازمان است، به طوری که تداعی‌کننده ذهنیت انصاف و برابری، در کل اجزا باشد. اصل انصاف^۱، چنین بیان می‌کند که مردم باید پاداش‌ها را مطابق با کوشش و تلاشی که انجام می‌دهند و یا موفقیتی که به دست می‌آورند، دریافت نمایند. اصل برابری^۲ چنین پیشنهاد می‌کند که تمامی افراد، بدون در نظر گرفتن تفاوت در ویژگی‌هایی چون توانایی، باید دارای شانس مساوی برای دریافت نتیجه یا پاداش باشند.

با نگاهی اجمالی به سازمان‌ها و ادارات کشور ملاحظه می‌شود که یکی از مشکلات اصلی و دلایل نارضایتی کارکنان، نبودن یا فقدان عدالت سازمانی است. در سازمان‌ها کارکنان به صورت‌های مختلف استخدامی همکاری می‌کنند که عبارت است از کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی. بنابراین طبن این دسته‌بندی‌ها کارکنان غالباً با مدارک تحصیلی مشابه و به ازای کارهای یکسان حقوق‌های متفاوت دریافت می‌کنند (کاروان و مرادی، ۱۳۹۷). با بررسی‌های انجام شده از سوی متفکران، ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی (مراوده‌ای) شناخته شده است (گرینبرگ و کولکویت^۳، ۲۰۱۳).

عدالت توزیعی^۴

این بخش از عدالت به تناسب میان ورودی (فعالیت، استعداد، و تلاش) و خروجی (میزان و تولید و پاداش) کارکنان سازمان اطلاق می‌شود به این معنی که افراد در ازای همان مقدار تلاش و کوششی که انجام می‌دهند و یا در مقابل کم‌کاری پاداش و جزا دریافت کنند، چنانچه بی‌عدالتی در این حوزه رخ دهد کارکنان بی‌انگیزه می‌شوند دیگر تلاشی نخواهند کرد و در نهایت ممکن است استعفا دهند این نوع از عدالت به طور مستقیم با میزان کارایی و بازدهی

-
1. Equity
 2. Equality
 3. Greenberg & Colquitt
 4. Distributive

مثبت سازمان و رفتار اجزا ارتباط دارد؛ بنابراین انگیزش، نگرش، خشم و عاطفه آنان را متأثر می‌کند (گل‌پرور و عبدولی، ۱۳۹۴).

عدالت روبه‌ای^۱

به آن بخش از ابزار و سیر و روندی که طی آن سهم افراد در یک سازمان مشخص و توزیع می‌شود عدالت روبه‌ای می‌گویند. یا به عبارتی فرآیند و روند توزیع پاداش و رعایت انصاف و برابری مربوط می‌شود در واقع ادارکی از فرآیند پاداش و مجازات است. این قسم از عدالت سازمانی به این معنی است که در طی این فرآیند حب و بغض شخصی دخالت داده نشود و مبتنی بر ارزش‌ها و چارچوب‌های تعریف شده سازمانی باشد شاخص عمده فرآیند سازمانی تکیه بر ساختار و آیین‌نامه‌ها و مؤلفه‌های تعریف شده ایست که در صورت خلأ قابلیت انعطاف‌پذیری را هم داشته باشد تا بتوان به‌درستی عدالت را تحقق بخشید (سولاندر^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

عدالت تعاملی^۳ (مراوده‌ای)

به تعاملات و مناسبات رفتاری و کلامی بین کارفرما، سرپرست بخش و کارکنان یک سازمان با همدیگر، اخلاق تعریف شده و مطلوب در این میان می‌بایست مبتنی بر احترام، اطلاعات، اخلاق و کرامت انسانی باشد. مع‌الوصف قبل از هر چیز کارفرما و سرپرست باید اطلاع دقیقی از وضع کارکنان داشته باشند و قضاوت ناصحیح صورت نگیرد، هنگام صحبت و گفتگو با هم از سر احترام سخن بگویند و نه خشم و غرور و اهانت. در فضای برقراری عدالت سازمانی انگیزه و تعلق خاطر کارکنان و تلاش آنان بیشتر می‌شود و مجموعه سازمانی سریع‌تر و بیشتر به اهداف خود می‌رسد و در نهایت نظام اجتماعی کل به سمت توسعه پایدار در حرکت است (ژیله^۴ و همکاران، ۲۰۱۳).

وود^۵ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود که "تبعیض و بهزیستی در سازمان‌ها: آزمون نظریه‌های قدرت افتراقی و عدالت سازمانی از پرخاش در محیط کار" نام داشت، تأثیری که تبعیض محیط کار می‌تواند روی عدالت سازمانی ادراک‌شده داشته باشد و نیز تأثیرات این دو متغیر بر بهزیستی روان‌شناختی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دادند. محققین به این

1. Procedural
2. Sulander
3. Interactional
4. Gillet
5. Wood

نتیجه رسیدند که تبعیض در محیط کار تأثیر منفی هم بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و هم آثار مخربی بر بهزیستی روان‌شناختی و رضایت شغلی آنان دارد. فیشر و بولتون^۱ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان "تست مدلی از حس شخصی زنان از عدالت، کنترل، بهزیستی و اضطراب در شرایط تبعیض جنسیتی" اذعان نمودند که اور به یک دنیا که در آن عدالت وجود دارد، بازتاب این اعتقاد در فرد است که افراد چیزی که لایق آن هستند را دریافت می‌کنند. از آنجاکه تبعیض به معنای عدم رسیدن هر کس به حق خود است، تبعیض جنسیتی موجب کاهش باور زنان به عدالت می‌شود. همچنین مطالعات نشان داده است که گروه‌های به حاشیه رانده شد عموماً دارای سطوح پایین عدالت ادراک‌شده هستند.

بر این اساس و با توجه به سه بعدی بودن عدالت سازمانی می‌توان فرضیات ذیل را مطرح ساخت:

فرضیه ۲: تبعیض تأثیر منفی و معناداری بر عدالت توزیعی دارد.

فرضیه ۳: تبعیض تأثیر منفی و معناداری بر عدالت رویه‌ای دارد.

فرضیه ۴: تبعیض تأثیر منفی و معناداری بر عدالت مراوده‌ای دارد.

ناجوفسکی^۲ و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله خود با عنوان "تهدید تصورات قلبی و تفاوت‌های نژادی در تجربیات شهروندان از برخوردهای پلیس" بیان می‌دارند که سیاه‌پوستان در ایالات متحده غالباً به‌عنوان افرادی که میل به خشونت و ارتکاب جرم دارند شناخته می‌شوند این تصورات قلبی موجب تأثیر بر رفتار افسران پلیس در برخورد با شهروندان سیاه‌پوست می‌گردد و بر تصمیماتی نظیر دست‌گیری و حتی شلیک به افراد مشکوک اثرگذار است. از این‌رو سیاه‌پوستان در برخورد با پلیس تجربه‌ای از تهدید تصورات قلبی حس می‌کنند که می‌تواند در نحوه مواجهه آن‌ها با افسران تأثیرگذار باشد و موجب اضطراب آنان می‌گردد. میزان بالای دستگیری سیاه‌پوستان بی‌گناه و کشته شدن سیاهان غیرمسلح توسط پلیس نشان‌دهنده تأثیر منفی تصورات قلبی بر اجرای عدالت است. از این‌رو می‌توان فرضیات ذیل را مطرح ساخت:

فرضیه ۵: تصورات قلبی تأثیر منفی و معناداری بر عدالت توزیعی دارد.

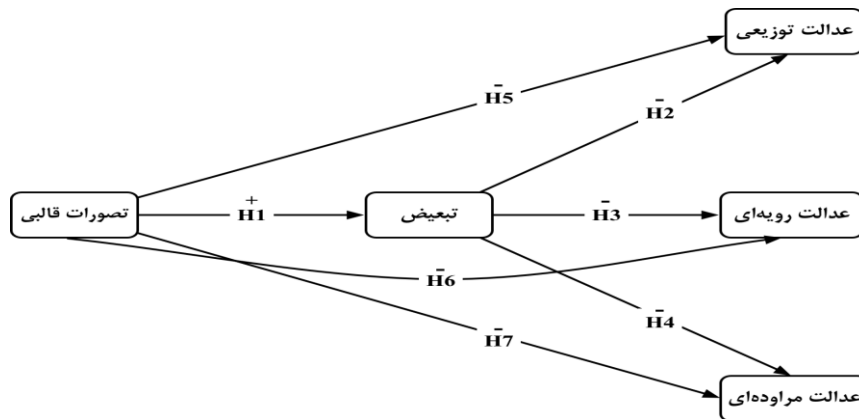
فرضیه ۶: تصورات قلبی تأثیر منفی و معناداری بر عدالت رویه‌ای دارد.

فرضیه ۷: تصورات قلبی تأثیر منفی و معناداری بر عدالت مراوده‌ای دارد.

1. Fischer & Bolton

2. Najdowski

طبق فرضیات ارائه شده، مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ ترسیم می‌گردد:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌رو از نظر هدف کاربردی، از حیث روش توصیفی-همبستگی و از نظر شیوه نظریه‌آزمایی قیاسی محسوب می‌شود. داده‌های گردآوری شده به صورت میدانی و با ابزار پرسشنامه به دست آمده‌اند و ماهیت آن‌ها کمی می‌باشد. جامعه آماری شامل ۲۸۷ نفر از پرستاران بیمارستان شریعتی در شهر اصفهان است که از لیست کارکنان شاغل در بخش مراقبت‌های پزشکی انتخاب شده‌اند. غربال مورد استفاده در این پروژه استخدام رسمی پرستاران در نظام درمان بود. به منظور تعیین نمونه آماری از فرمول کوکران و تکنیک نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد که در نتیجه ۱۶۴ پرستار از بین ۲۸۷ نفر برگزیده گردیدند. به منظور سنجش تصورات قالبی از پرسشنامه دوگوبید و توماس^۱ (۲۰۱۵)، برای اندازه‌گیری تبعیض ادراک‌شده از پرسشنامه اشمیت^۲ و همکاران (۲۰۱۴) و برای ارزیابی سطح سه بعد عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمن^۳ (۱۹۹۳) بهره گرفته شد.

1. Duguid & Thomas
 2. Schmitt
 3. Niehoff & Moorman

روایی سنجه‌ها

برای ارزیابی روایی پرسشنامه از دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. روایی همگرا با استفاده از شاخص AVE^۱ (میانگین واریانس استخراج شده) بهره گرفته شد که در جدول ۱ نمایش داده می‌شود:

جدول ۱: روایی همگرای سازه‌ها

تصورات قالبی	تبعیض ادراکی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	
۰/۶۵	۰/۶۲	۰/۵۵	۰/۶۱	۰/۵۳	AVE

از آنجاکه مقدار بحرانی روایی همگرا در ادبیات ۵/۰ تعیین شده است، بنابراین می‌توان تمام سازه‌های به‌کار رفته در تحقیق را از نظر روایی همگرا تأیید نمود. در مرحله بعدی روایی واگرای سازه‌ها با استفاده از روش فورنل-لارکر^۲ (۱۹۸۰) سنجیده شد. در این شیوه می‌بایست جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیش از همبستگی سازه مذکور با سایر سازه‌ها باشد. به جدول ۲ توجه نمایید:

جدول ۲: روایی واگرای سازه‌ها

تصورات قالبی	تبعیض ادراکی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	
۰/۷۱					تصورات قالبی
۰/۵۰	۰/۸۲				تبعیض ادراکی
-۰/۴۲	-۰/۳۱	۰/۶۱			عدالت توزیعی
-۰/۲۱	-۰/۳۸	۰/۲۴	۰/۷۵		عدالت رویه‌ای
-۰/۲۶	-۰/۴۲	۰/۲۲	۰/۴۴	۰/۷۰	عدالت مراوده‌ای

مشاهده می‌شود که مقادیر روی قطر اصلی ماتریس بیش از قدر مطلق مقادیر پایین و سمت چپ خود هستند، بنابراین روایی واگرای سازه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

پایایی سنجه‌ها

به‌منظور ارزیابی پایایی سنجه‌های مورد استفاده از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده می‌گردد که مقادیر محاسبه شده در جدول ۳ نمایش داده می‌شوند:

1. Average Variance Extracted

2. Fornell-Larcker

جدول ۳: پایایی سازه‌ها

تصورات قالبی	تبعیض ادراکی	عدالت توزیعی	عدالت روبه‌ای	عدالت مراوده‌ای
۰/۸۴	۰/۸۰	۰/۷۵	۰/۷۰	۰/۷۳
۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۸۰

به‌دلیل اینکه پایایی بالاتر از ۰/۷ مورد پذیرش است، می‌توان متغیرهای تحقیق را پایا قلمداد نمود.

۵. یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری

در ابتدا ویژگی‌های فردی مشارکت‌کنندگان در این مطالعه در قالب جدول ۴ ذکر می‌گردند:

جدول ۴: مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه

تحصیلات	سن			جنسیت				
	بیش از ۴۰	۳۱ تا ۴۰	۲۰ تا ۳۰	زن	مرد			
کارشناسی ارشد یا بالاتر	۴۱	۱۲۳	۲۴	۹۷	۴۳	۱۳۶	۲۸	فراوانی
کارشناسی یا پایین‌تر	۲۵	۷۵	۱۵	۵۹	۲۶	۸۳	۱۷	درصد

مشاهده می‌شود که اکثریت پرستاران را زنان تشکیل می‌دهند و تفاوتی که بین مردان و زنان در این مطالعه کشف شده بدین‌صورت است که اصولاً مردان نسبت به تبعیض و حتی خطر تبعیض در آینده حساسیت بیشتری نسبت به زنان دارند و بالتبع تبعیض ادراک‌شده نزد آنان شدیدتر و دارای آثار منفی بیشتری است. از نظر روانشناختی زنان به‌دلیل آنکه خصیصه توافق‌پذیری قوی‌تری نسبت به مردان دارند، سطوح بالاتری از تحمل را در خود پرورش داده‌اند و از نظر جامعه‌شناختی نیز از آنجاکه زنان به‌صورت ساختاری در جامعه مردسالار دچار تبعیض سیستماتیک شده‌اند و همچنین فاقد آگاهی جنسیتی توانمندساز می‌باشند، تبعیض را طبیعی ادراک می‌نمایند (مقدم، ۱۳۹۷).

آزمون فرضیات

برای ارزیابی صحت روابط مطرح شده بین متغیرهای تحقیق از تحلیل معناداری استفاده می‌شود. بدین منظور رهیافت مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات به کار برده شد. نرم‌افزار مورد استفاده ما برای اینکار SmartPLS می‌باشد. دلیل انتخاب بسته نرم‌افزاری مذکور را در قابلیت تحلیلی آن برای نمونه‌های کوچک (کمتر از ۲۰۰ که برای نرم‌افزارهایی مانند لیزرل لازم است) جستجو کرد. نتایج حاصل از محاسبات مبتنی بر واریانس انجام شده روی داده‌های گردآوری شده را می‌توان در جدول ۵ مشاهده نمود:

جدول ۵: آزمون فرضیات

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه
۱	تصورات قالبی	تبعیض ادراکی	۰/۲۰	۲/۲۷	پذیرش
۲	تبعیض ادراکی	عدالت توزیعی	-۰/۱۵	-۲/۱۰	پذیرش
۳	تبعیض ادراکی	عدالت رویه‌ای	-۰/۰۸	-۱/۰۳	عدم پذیرش
۴	تبعیض ادراکی	عدالت مراوده‌ای	-۰/۲۲	-۲/۴۰	پذیرش
۵	تصورات قالبی	عدالت توزیعی	-۰/۲۸	-۲/۶۶	پذیرش
۶	تصورات قالبی	عدالت رویه‌ای	-۰/۳۱	-۳/۵۱	پذیرش
۷	تصورات قالبی	عدالت مراوده‌ای	-۰/۱۱	-۱/۴۳	عدم پذیرش

از آنجاکه قدر مطلق مقدار مورد قبول برای آماره آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین فرضیات ۳ و ۷ رد می‌شوند و مابقی تأیید می‌گردند.

برازش مدل کلی

در مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی برخلاف روش کواریانس محور، شاخصی برای سنجش کل مدل وجود ندارد ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF)^۱ توسط تننهاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شده است که به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد مدل به کار می‌رود. محقق می‌تواند پس از برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختار

1. Goodness of Fit
2. Tenenhaus

مدل پژوهش، برازش کلی مدل خود را ارزیابی نماید. ورتزل^۱ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی کردند. مقدار نیکویی برازش از فرمول ذیل به‌دست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

با جایگذاری مقادیر فوق در رابطه ۱، عدد ۰/۴۱ به‌دست می‌آید که حاکی از برازش قوی برای مدل کلی پیشنهاد شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین تصورات قلبی و تبعیض ادراک شده و عدالت سازمانی ادراک‌شده نزد پرستاران بیمارستان شریعتی شهر اصفهان پرداخت. یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که تصورات قلبی تأثیر مثبت و معناداری بر تبعیض ادراک‌شده و نیز تأثیر منفی و معناداری بر عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای دارد. همچنین تبعیض ادراک‌شده نیز تأثیر منفی و معناداری بر عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای داشت. اما تأثیر تصورات قلبی و تبعیض ادراک‌شده بر عدالت رویه‌ای معنادار نبود. این یافته‌ها در همسویی با نتایج تحقیق المرز و بارتو^۲ (۲۰۱۵) می‌باشد ولی از جنبه‌هایی با یافته‌های هریس^۳ و همکاران (۲۰۰۴) متفاوت است. در تبیین اینکه چرا تصورات قلبی و تبعیض ادراک‌شده با عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای رابطه دارند ولی با عدالت رویه‌ای خیر می‌توان اینگونه استدلال نمود که: تصورات قلبی و تبعیض موجب کاهش دسترسی پرستاران به منابع سازمانی، پاداش، فرصت‌های ارتقای شغلی و اطلاعات می‌شوند و از این‌رو تأثیر منفی بر عدالت توزیعی دارند. همچنین تصورات قلبی و تبعیض سبب مخدوش شدن مراودات و تعاملات پزشکان و مدیران بیمارستانی با پرستاران می‌گردد که این امر به معنای تأثیر منفی بر عدالت مراوده‌ای است. اما از آنجاکه عدالت رویه‌ای در قالب آیین‌نامه‌ها و رویه‌های رسمی سازمانی تجلی می‌یابد، کمتر از نگرش‌هایی همچون تصورات قلبی و تبعیضات ادراک‌شده تأثیر پذیر می‌باشد و بنابراین رابطه معناداری بین تصورات قالب، تبعیض و عدالت رویه‌ای یافت نمی‌گردد.

1. Wetzels
2. Ellemers & Barreto
3. Harris

تحقیق حاضر با توجه به نتایج حاصله از آن، ادبیات موضوع را در زمینه نگرش‌های عموماً منفی و رفتارهای مخرب سازمانی و تأثیری که آن‌ها در عدالت ادراک‌شده از سوی کارکنان می‌گذارند، گسترش می‌دهد. همچنین از آنجاکه تصورات قالبی مفهومی از روانشناسی اجتماعی، تبعیض از مفاهیم مطرح شده در جامعه‌شناسی و عدالت سازمانی سازه‌ای در مطالعات مدیریتی است، می‌توان این پژوهش را مطالعه‌ای میان‌رشته‌ای به‌شمار آورد که با برقراری ارتباط بین حوزه‌های مختلف سهم پیشبردی در توسعه دانش داشته است. همچنین با توجه به این که مباحثی همچون تصورات قالبی و تبعیض عموماً در مورد اقلیت‌های نژادی و مطالعات زنان (قزوینه، ۱۳۹۸) مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تحقیق حاضر با در نظر گرفتن جامعه پرستاران از این حیث نیز دارای نوآوری می‌باشد.

پیشنهادات کاربردی

براساس نتایج تحقیق و به‌منظور مدیریت تصورات قالبی و تبعیض ادراک‌شده و کاهش آثار منفی آن‌ها بر عدالت سازمانی، اقدامات ذیل پیشنهاد می‌گردد:

۱- آگاه کردن افراد نسبت به ماهیت تصورات قالبی، پیش‌داوری‌ها و پیامدهایشان و ارتقای دانش تنوع‌هویی.

۲- گسترش ارتباطات بین گروه‌های مختلف در سازمان‌ها (در اینجا بیمارستان)

۳- اعتمادسازی و ایجاد زمینه‌های شناخت متقابل به‌منظور کاهش تعصبات گروهی

۴- تدوین و اجرای قوانین برای مقابله با هر گونه احساس تبعیض و پیش‌داوری و به‌کارگیری تبعیض وارونه^۱ (دادن امتیاز به گروه‌های به حاشیه رانده شده)

۵- تشویق، احترام و هم‌پذیری جمعی

۶- مشارکت در کارهای مختلف و انجام پروژه‌های میان‌گروهی

محدودیت‌ها و پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

• اولین محدودیت تحقیق حاضر را می‌توان جامعه آماری نسبتاً کوچک و غیر متنوع آن دانست. استفاده از پرستاران یک بیمارستان در شهر اصفهان و عدم بررسی در گروه‌های دیگر اجتماعی، می‌تواند قدرت تعمیم‌پذیری مدل پیشنهادی را تحت‌الشعاع قرار دهد. از این رو پیشنهاد می‌گردد دیگران فرضیات ارائه شده را در محیط‌های دیگر و با مشارکت انواع دیگر کارکنان سازمانی مورد ارزیابی قرار دهند تا بتوان به دیدگاهی جامع‌تر در این زمینه دست یافت.

1. Reverse Discrimination

• از آنجاکه هر سه سازه به کار رفته در پژوهش پیش‌رو (تصورات قالبی، تبعیض ادراک‌شده، عدالت) ماهیتی جامعه‌شناختی دارند، به شدت تحت تأثیر ویژگی‌های دموگرافیک (جنسیت، سطح تحصیلات و درآمد، وضعیت تاهل، خرده فرهنگ‌ها) هستند که تحقیق حاضر به دلیل تمرکز بر تصورات قالبی از ارزیابی تأثیرات بالقوه متغیرهای فوق‌الذکر صرف‌نظر نمود. بنابراین به محققان آتی توصیه می‌شود برای تبیین بهتر روابط مطرح شده، بررسی نقش کنترلی یا تعدیلی متغیرهای جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی را در دستور کار قرار دهند.

منابع

- ادهمی، علیرضا و روغنیان، زهره. (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر عقاید قلبی بر نابرابری جنسیتی در خانواده (مطالعه موردی: زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر همدان)». *پژوهش‌های جامعه‌شناختی*، ۳(۴)، ۳۴۰-۳۵۸.
- اصغرزاده، مجید. (۱۳۸۳). «فعال‌سازی تصورات قلبی تلویحی به شیوه سرنخ‌دهی». *فصلنامه علوم/اجتماعی*، ۱۴(۱)، ۲۹-۴۶.
- حسینی، آمنه. (۱۳۹۱). «بررسی نگرش زنان نسبت به کلیشه‌های جنسیتی و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه شهر نیشابور)». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- خلقتی، مرضیه (۱۳۹۱). «تصورات قلبی در جهان‌های مجازی». *کتاب ماه علوم/اجتماعی*، ۱۶(۳)، ۲۶۷-۲۸۱.
- فیلی، اردلان و پویا، عباس. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران و بهیاران». *پژوهش پرستاری/ایران*، ۱۱(۲)، ۱۱۷-۱۲۶.
- قزوینه، ژیلا. (۱۳۹۸). «بلائیای طبیعی، بحران‌های اجتماعی و خشونت علیه زنان». *پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۸(۱۴)، ۲۲۹-۲۵۹.
- کاروان، احمد و مرادی، علی. (۱۳۹۷). «شناخت رابطه بین درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری مورد مطالعه: کارکنان سیمان استان ایلام». *پژوهش‌های جامعه‌شناسی*، ۷(۱۳)، ۱۸۳-۲۰۸.
- گل‌پرور و عبدلی، فرهاد. (۱۳۹۴). «رویکردی شبه آزمایشی به تأثیر ادراک بی‌عدالتی ترکیبی (منظور ترکیب عدالت توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) بر استرس، فرسودگی و عملکرد». *فصلنامه مددکاری اجتماعی*، ۴(۲)، ۴-۱۶.
- مقدم، مریم. (۱۳۹۷). «بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شکل‌گیری کلیشه‌های جنسیتی». *پژوهش در هنر و علوم انسانی*، ۳(۵)، ۴۰۳-۴۱۵.
- Angermeyer, M. C., & Matschinger, H. (2004). The stereotype of schizophrenia and its impact on discrimination against people with schizophrenia: results from a representative survey in Germany. *Schizophrenia bulletin*, 30(4), 1049-1061.
- Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004). "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination". *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Duguid, M. M., & Thomas-Hunt, M. C. (2015). "Condoning stereotyping? How awareness of stereotyping prevalence impacts expression of stereotypes". *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 343-360.
- Eaton, A. A., Saunders, J. F., Jacobson, R. K., West, K. (2020). "How gender and race stereotypes impact the advancement of scholars in STEM: Professors' biased evaluations of physics and biology post-doctoral candidates". *Sex Roles*, 82(3-4), 127-141.
- Ellemers, N., & Barreto, M. (2015). "Modern discrimination: How perpetrators and targets interactively perpetuate social disadvantage". *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 142-146.

- Fischer, A. R., Bolton Holz, K. (2010). "Testing a model of women's personal sense of justice, control, well-being, and distress in the context of sexist discrimination". *Psychology of Women Quarterly*, 34(3), 297-310.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). "The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey". *International journal of nursing studies*, 50(10), 1359-1367.
- Greenberg, J., Colquitt, J. A. (Eds.). (2013). *Handbook of organizational justice*.
- Harris, M. M., Lievens, F., Van Hoye, G. (2004). "I think they discriminated against me": using prototype theory and organizational justice theory for understanding perceived discrimination in selection and promotion situations". *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 54-65.
- Kim, S. Y., Wang, Y., Deng, S., Alvarez, R., Li, J. (2011). "Accent, perpetual foreigner stereotype, and perceived discrimination as indirect links between English proficiency and depressive symptoms in Chinese American adolescents". *Developmental psychology*, 47(1), 289-208.
- Koch, A., Imhoff, R., Dotsch, R., Unkelbach, C., Alves, H. (2016). "The ABC of stereotypes about groups: Agency/socioeconomic success, conservative–progressive beliefs, and communion". *Journal of personality and social psychology*, 110(5), 675-689.
- Najdowski, C. J., Bottoms, B. L., Goff, P. A. (2015). "Stereotype threat and racial differences in citizens' experiences of police encounters". *Law and human behavior*, 39(5), 463-482.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., Garcia, A. (2014). "The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review". *Psychological Bulletin*, 140(4), 921-942.
- Sulander, J., Sinervo, T., Elovainio, M., Heponiemi, T., Helkama, K., Aalto, A. M. (2016). "Does Organizational Justice Modify the Association Between Job Involvement and Retirement Intentions of Nurses in Finland?". *Research in nursing & health*, 39(5), 364-374.
- Stangor, C. (2009). "The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research". *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*, 1-22.