

رابطه‌ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان

مرجان مردانی حموله^۱، احترام ابراهیمی^{۲*}، مهرداد مستغانی^۳، ترانه تقوی لاریجانی^۴

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

توجه به عدالت سازمانی برای کارکنان بیمارستان‌ها حائز اهمیت فراوان است و از سوی دیگر استرس شغلی می‌تواند سلامت آن‌ها را به مخاطره اندازد. این مطالعه با هدف تعیین رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان یک بیمارستان منتخب دولتی در شهر اصفهان انجام شده است. در این مطالعه همبستگی، نمونه شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اصفهان بود. نمونه‌گیری به روش در دسترس در ۳ ماه اول سال ۱۳۹۱ انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه استرس شغلی بودند. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. مطابق یافته‌ها، میزان استرس شغلی کارکنان به ترتیب ۱۲ درصد (۱۸ نفر) در سطح شدید، ۳۹/۴ درصد (۵۹ نفر) در سطح خفیف و ۴۸/۶ درصد (۷۳ نفر) در سطح متوسط بوده است. هم‌چنین، نتایج تحقیق نشان داد بین عدالت سازمانی در حیطه‌ی عدالت تعاملی با استرس شغلی رابطه‌ی منفی و معنی‌دار وجود داشته است ($P=0/03$ و $r=-0/18$). با توجه به یافته‌ها توجه به مفهوم عدالت سازمانی جهت کاهش میزان استرس شغلی کارکنان بیمارستان‌ها ضروری است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، استرس شغلی، بیمارستان

^۱ دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده‌ی پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی تهران

^۲ کارشناس ارشد، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

^۳ پزشک، مرکز توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی یزد

^۴ استادیار، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی تهران

* نشانی: کرمانشاه، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، تلفن: ۰۹۱۸۳۳۶۱۹۸۶، Email: ebrahimi_eh@yahoo.com

مقدمه

عدالت یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه‌ی تفاوت‌هاست. یکی از آرزوهای همه‌ی انسان‌ها از دیرباز تاکنون، اجرای این مفهوم در جامعه بوده است و مکاتب گوناگون راه کارهای مختلفی برای استقرار و تبیین آن بیان داشته‌اند، به گونه‌ای که مبعوث شدن پیامبران و تشریح ادیان با هدف تحقق مفهوم عدالت در زندگی انسان‌ها بوده است و در دین مبین اسلام نیز زیربنای تمام اصول عدالت است. به این ترتیب، می‌توان گفت عدالت و استقرار آن به عنوان یک نیاز برای تمام جوامع انسانی و در تمام طول تاریخ مطرح است (۱). یکی از مؤلفه‌های عدالت، عدالت سازمانی است که برای توصیف نقش عدالت در سازمان‌ها به کار می‌رود و در بر دارنده‌ی حیطه‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند، اشاره دارد. به عبارت دیگر، عدالت توزیعی به معنای انصاف درک شده از پیامدهاست. عدالت رویه‌ای عادلانه بودن سیاست‌های رسمی سازمان‌ها و رویه‌های مورد استفاده در تعیین پیامدهاست. عدالت تعاملی نیز نوعی عدالت رویه‌ای است که در مورد روابط بین فردی کارکنان در سازمان اعمال می‌شود (۲). از سویی دیگر، کارکنان شاغل در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بهداشتی و درمانی سطح بالایی از استرس و فشارهای روانی را متحمل می‌شوند (۳). در واقع، استرس هنگامی رخ می‌دهد که بدن انسان در یک محیط پیوسته در حال تغییر، هم‌چنان ماندگار بماند. چنین تغییراتی آثار جسمانی و هیجانی بر جای می‌گذارد و می‌تواند احساسات مثبت یا منفی در محیط ایجاد کند (۴). باید اذعان داشت، استرس شغلی وقتی روی می‌دهد که انتظارات از فرد بیش‌تر از اختیارات و توانایی‌های او باشد. این استرس علاوه بر مشکلاتی که برای فرد ایجاد می‌کند، پیامدهای نامناسبی هم برای سازمان‌ها در بر دارد، به طوری که می‌تواند اولین علت ناتوانی ناشی از کار قلمداد شود و

ضررهای اقتصادی زیادی هم به دنبال داشته باشد (۵). به بیان دیگر، استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است (۶). در همین راستا بین عدالت سازمانی درک شده و سلامت کارکنان در سازمان‌ها ارتباط وجود دارد (۷). یافته‌های مطالعه‌ی Fujishiro و همکاران بیانگر آن بود که درک کارکنان از چگونگی رفتارهای عادلانه در محیط کار و پاسخی که این کارکنان در مقابل موقعیت‌های نامطلوب شغلی از خود بروز می‌دهند بر سلامت آنان اثر دارد (۸). با این حال، علی‌رغم مطالب پیش گفت و اهمیت دو مقوله‌ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در بیمارستان‌ها، در خصوص ارتباط احتمالی این دو مقوله در حوزه‌ی علوم پزشکی در داخل کشور تحقیقات اندکی انجام شده است؛ بنابراین، پژوهشی با هدف کلی تعیین رابطه‌ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان یک بیمارستان منتخب دولتی در شهر اصفهان انجام شد.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه‌ی مقطعی و همبستگی است و جامعه‌ی آن شامل تمامی کارکنان یک بیمارستان منتخب دولتی در شهر اصفهان بودند که حداقل ۱ سال سابقه‌ی خدمت داشتند. نمونه‌ی پژوهش ۱۵۰ نفر از جامعه‌ی مذکور بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در تحقیق، پرسشنامه‌ی مشخصات فردی و پرسشنامه‌های عدالت سازمانی و استرس شغلی بودند. در زمینه‌ی مشخصات فردی متغیرهای سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه‌ی کار، سطح تحصیلات، نوع استخدام و نوع شغل مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی توسط Niehoff و Moorman در ۳ حیطه‌ی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی ساخته شده است (۹). این پرسشنامه در قالب ۲۴ عبارت در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای به صورت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم،

مجوز انجام پژوهش از کمیته‌ی اخلاق بیمارستان اخذ شد و هماهنگی با مسؤولان محترم بیمارستان انجام شد. اهداف پژوهش برای کارکنان تشریح شد و اطمینان از محرمانه ماندن پاسخ‌ها و اطلاع از نتایج تحقیق در صورت تمایل به آن‌ها اعلام شد.

نتایج

در این مطالعه اکثر کارکنان ۶۳/۳ درصد (۹۵ نفر) زن و ۷۳/۳ درصد (۱۱۰ نفر) آنان متأهل بوده‌اند. سایر مشخصات فردی نمونه‌ها در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود. مطابق یافته‌ها، میزان استرس شغلی کارکنان به ترتیب ۱۲ درصد (۱۸ نفر) در سطح شدید، ۳۹/۴ درصد (۵۹ نفر) در سطح خفیف و ۴۸/۶ درصد (۷۳ نفر) در سطح متوسط بوده است. هم‌چنین، نتایج تحقیق نشان داد بین عدالت سازمانی در حیطه‌ی عدالت تعاملی با استرس شغلی رابطه‌ی منفی و معنی‌دار وجود داشته است ($r = -0/18$ و $P = 0/03$). در حالی که بین حیطه‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای با استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نشد. همبستگی بین حیطه‌های عدالت سازمانی با استرس شغلی کارکنان در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود. مطابق آزمون رگرسیون خطی، بین متغیر سطح تحصیلات از مشخصات فردی کارکنان بیمارستان با متغیرهای اصلی عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌دار مشاهده شد و بین این دو متغیر اصلی با سایر مشخصات فردی کارکنان رابطه‌ی معنی‌دار دیده نشد ($P > 0/05$). در جدول شماره ۳ نتایج حاصل از رگرسیون خطی مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۱ - مشخصات فردی واحدهای مورد پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد
سن به سال	کم‌تر از ۳۰	۱۶/۷
	۳۰-۴۰	۴۸/۶
	بیش‌تر از ۴۰	۳۴/۷
سابقه‌ی کار به سال	کم‌تر از ۵	۳۶/۷
	۵-۱۰	۴۰

به ترتیب دارای ۵- ۴- ۳- ۲- ۱ نمره طراحی شده است. پرسشنامه‌ی مذکور توسط نعمی و همکار ایشان در ایران ترجمه شده است که روایی آن را به روش روایی سازه و پایایی آن را نیز به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ به دست آورده‌اند (۱۰). نویسنده نیز در مطالعه‌ی روایی این پرسشنامه را به شیوه‌ی روایی محتوا مورد ارزیابی قرار داده است و پایایی آن را نیز با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آورده است (۱۱). پرسشنامه‌ی استرس شغلی حاوی ۲۸ سؤال است که اقتباس از پرسشنامه‌ی طراحی شده توسط Randall است و در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای به صورت ۱-۲-۳-۴ نمره‌گذاری می‌شود و بیانگر استرس در مراتب خفیف، متوسط و شدید است. اخذ نمره‌ی کم‌تر از ۵۷ استرس خفیف، ۵۸ تا ۸۶ استرس متوسط و ۸۷ تا ۱۱۲ استرس شدید را می‌رساند (۱۲). پرسشنامه‌ی استرس شغلی به کار گرفته شده در این تحقیق در مطالعه‌ی محبوبی و همکاران نیز در ایران مورد استفاده قرار گرفته است (۱۳). جهت تعیین روایی این پرسشنامه از روش روایی محتوا استفاده شد. به همین منظور در اختیار ۷ تن از اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه اصفهان در حوزه‌ی علوم تربیتی قرار گرفت و روایی محتوای آن اخذ شد و نقطه نظرات اصلاحی ایشان در پرسشنامه اعمال شد. جهت کسب پایایی پرسشنامه‌ی مذکور نیز از روش بازآزمایی استفاده شد. به همین منظور به فاصله‌ی یک هفته توسط ۱۰ نفر از کارکنان بیمارستان منتخب پاسخ داده شد و نتایج نهایی حاصل از دو مرحله با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون محاسبه شد و پایایی پرسشنامه ۰/۸۰ به دست آمد. داده‌ها در بازه‌ی زمانی ۳ ماه اول سال ۱۳۹۱ گردآوری شدند و با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) تحت نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۶ تحلیل شدند. P-value کم‌تر از ۰/۰۵ از نظر آماری معنی‌دار در نظر گرفته شد. در این تحقیق کلیه‌ی ملاحظات اخلاقی رعایت شد. به این منظور

خصوصاً، Lawson و همکاران در نتایج مطالعه‌ی خود که با مشارکت کارکنان ادارات پلیس در کشور استرالیا انجام شد، گفته‌اند که بین عدالت سازمانی و شرایط روانی حاکم بر محیط کار مانند استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (۷). این در حالی است که در مطالعه‌ی مرتضوی و همکار رابطه‌ی معنی‌داری بین عدالت سازمانی در حیطه‌ی عدالت تعاملی با رضایت شغلی کارکنان پرستاری در شهر مشهد مشاهده نشد (۱۴). همسو با یافته‌های این بخش از مطالعه‌ی حاضر، نتایج مطالعه‌ی خطیبی و همکاران نیز که در آکادمی ملی المپیک ایران انجام شد، نشان داد بین عدالت سازمانی در حیطه‌ی تعاملی و استرس شغلی ارتباط معنی‌دار و منفی وجود داشته است (۱۵). هر چند کارکنان مورد مطالعه‌ی خطیبی و همکاران شامل کارکنان حوزه‌ی درمان نبوده‌اند و این کارکنان در مطالعه‌ی ما مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما به نظر می‌رسد به‌طور کلی اجرای فرایندهای عادلانه در سازمان‌ها بر میزان استرس شغلی کارکنان اثرگذار باشد و چنین برداشت می‌شود که هر گاه کارکنان در تعاملات موجود در سازمان‌ها دریابند که حقوق آن‌ها رعایت شده است از میزان استرس شغلی ایشان کاسته خواهد شد.

دیگر یافته‌های تحقیق گویای آن بود که بین عدالت سازمانی در حیطه‌های توزیعی و رویه‌ای با متغیر استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌دار وجود نداشته است. این در حالی است که نتایج مطالعه‌ی خطیبی و همکاران در خصوص ارتباط بین دو متغیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بیان داشت بین عدالت سازمانی در حیطه‌های توزیعی و رویه‌ای با استرس شغلی کارکنان ارتباط معنی‌دار و منفی وجود داشته است یعنی به موازاتی که کارکنان درک نارساتری از مفاهیم عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در سازمان داشته‌اند، استرس شغلی بیش‌تری را تجربه کرده‌اند (۱۵). نتایج مطالعه‌ی Rousseau و همکاران نیز که در کانادا بر روی کارکنان زندان‌ها انجام شد، نشان داد در سازمان‌هایی که کارکنان با کمبود عدالت رویه‌ای مواجه هستند، استرس شغلی در آنان نمود بیش‌تری

۲۳/۳	۳۵	بیش‌تر ۱۰
۳۳/۳	۵۰	سطح دیپلم و فوق دیپلم
۵۰	۷۵	تحصیلات لیسانس
۱۶/۷	۲۵	بالتر از لیسانس
۳۴/۷	۵۲	نوع استخدام رسمی
۵۳/۳	۸۰	قراردادی
۱۲	۱۸	طرحی
۲۰	۳۰	نوع شغل اداری و مالی
۶۳/۳	۹۵	درمانی
۱۶/۷	۲۵	فنی

جدول شماره ۲ - همبستگی بین حیطه‌های عدالت سازمانی با استرس شغلی

عدالت سازمانی	توزیعی	رویه‌ای	تعاملی
ضریب همبستگی	۰/۴۲	۰/۰۷	-۰/۱۸
سطح معنی داری	۰/۶۴	۰/۳۵	*۰/۰۳

* وجود رابطه‌ی معنی دار

جدول شماره ۳ - نتایج آزمون رگرسیون خطی

مشخصات فردی	عدالت سازمانی	استرس شغلی
	R P	R P
سن	۰/۰۶۵ ۰/۱۷۲	۰/۰۹۵ ۰/۱۸۰
سابقه‌ی کار	۰/۰۴۵ ۰/۱۳۵	۰/۰۲۵ ۰/۱۲۶
* سطح تحصیلات	۰/۰۴۲ ۰/۰۰۴	۰/۰۸۵ ۰/۰۲۳
نوع استخدام	۰/۰۳۵ ۰/۱۹۲	۰/۰۷۵ ۰/۱۸۲
نوع شغل	۰/۰۶۵ ۰/۱۷۰	۰/۰۶۳ ۰/۱۶۹

* وجود رابطه‌ی معنی دار

بحث

یافته‌های تحقیق نشان داد بین عدالت سازمانی در حیطه‌ی عدالت تعاملی با استرس شغلی رابطه‌ی منفی و معنی‌دار وجود داشته است. به این مفهوم که هر گاه درک از عدالت سازمانی در حیطه‌ی تعاملی برای کارکنان بیمارستان بیش‌تر باشد، استرس شغلی کم‌تری تجربه می‌کنند. در همین

شغلی در داخل و خارج از کشور به‌طور خاص در حوزه‌ی درمان صورت نگرفته‌اند، نمی‌توان شهادی بر ارتباط بین این دو متغیر در خصوص کارکنان درمانی ارائه داد. لذا در این زمینه به مطالعاتی اشاره شد که این دو متغیر را در سایر حوزه‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند. در این مطالعه اکثر کارکنان بیمارستان دارای استرس شغلی در سطح متوسط بوده‌اند. در مطالعه‌ی محبوبی و همکاران نیز همسو با نتایج این بخش از مطالعه، اکثر کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کرمانشاه استرس شغلی در حد متوسط داشته‌اند (۱۳). از میان گروه‌های مختلف شغلی، کارکنان بخش سلامت به ویژه آن‌ها که در محیط بیمارستان مشغول به‌کار هستند، استرس شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. به‌طوری که در مطالعه‌ی برزیده و همکاران در شهر شیراز اغلب پرستاران مورد مطالعه، استرس شغلی در سطح بالا داشته‌اند (۲۰). یافته‌های مطالعه‌ی دیگری نیز نشان داد که اکثر کارکنان اورژانس در تهران دارای استرس شغلی در سطح متوسط بوده‌اند (۲۱). با توجه به این امر که اکثر کارکنان شاغل در بیمارستان منتخب در حوزه‌ی درمان بوده‌اند، نویسنده بر اساس تجارب بالینی خود، این یافته را چنین توجیه می‌کند که ماهیت و ذات محیط‌های بالینی به گونه‌ای است که این محیط‌ها به‌طور اجتناب‌ناپذیری تنش و استرس را به کارکنان تحمیل می‌کنند.

در این مطالعه بین متغیر سطح تحصیلات از مشخصات فردی کارکنان بیمارستان با متغیرهای اصلی عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌دار مشاهده شد و بین این دو متغیر با سایر مشخصات فردی کارکنان رابطه‌ی معنی‌دار دیده نشد. در مطالعه‌ی ما هر چه سطح تحصیلات بیش‌تر شده است، ادراک عدالت در میان کارکنان کم‌تر و استرس شغلی وارد شده به آنان بیش‌تر است. در مطالعه‌ی ظریفی و همکاران نیز همسو با یافته‌های ما بین ادراک عدالت سازمانی با متغیر سطح تحصیلات تفاوت معنی‌دار مشاهده شده است (۱۹). در حالی که در مطالعه‌ی خطیبی و همکاران بین متغیر سطح

دارد (۱۶). از سوی دیگر، یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج مطالعه Lawson و همکاران نیز همسو نیست. ایشان در نتایج تحقیق خود اظهار داشتند بین عدالت سازمانی در ابعاد رویه‌ای و توزیعی با رضایت شغلی کارکنان که می‌تواند بر استرس شغلی آنان نیز اثرگذار باشد، ارتباط وجود داشته است (۷). نتایج مطالعه‌ی خراسانی و کنعانی نیز که به منظور بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی در کارکنان فرودگاه‌های کشور انجام گرفت، حاکی از آن بود که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت وجود داشته است (۱۷). در یک تحقیق دیگر، شاه حیدری و کمالیان در نتایج مطالعه خود که به بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در میان کارکنان یک مجتمع بزرگ صنعتی در کرمان اقدام کردند، نشان دادند بین ابعاد عدالت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان همبستگی معنی‌دار وجود داشته است (۱۸). می‌توان گفت با عنایت به آن‌که سازمان یک نظام اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی محکم میان عناصر تشکیل‌دهنده آن است، در چنین نظامی ادراک بی‌عدالتی اثرات ناگواری بر روحیه‌ی کارکنان دارد زیرا نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. لذا به دلیل آن‌که بی‌عدالتی موجب تضعیف روحیه‌ی کارکنان و افت عملکرد آنان می‌شود رعایت عدالت، رمز بقای پیشرفت سازمان و کارکنان آن خواهد بود که این امر در نوع خود می‌تواند به مقوله‌های دیگری چون دلبستگی شغلی که بالقوه قادر است از استرس شغلی کارکنان بکاهد نیز منجر شود؛ به‌طوری که ظریفی و همکاران ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی کشور را مورد بررسی قرار دادند و اظهار کردند بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشته است (۱۹). با در نظر داشتن این‌که مطالعات انجام شده در خصوص ارتباط بین متغیرهای عدالت سازمانی و استرس

منابع

- ۱- اخوان کاظمی ب. عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام. قم: مؤسسه بوستان کتاب؛ ۱۳۸۲.
- 2- McDowall A, Fletcher C. Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Rev* 2004; 33(1): 8-29.
- 3- Dickinson T, Wright KM. Stress and burnout in forensic mental health nursing: a literature review. *Br J Nurs* 2008; 17(2): 82-7.
- 4- Kawano Y. Association of job-related stress factors with psychological and somatic symptoms among Japanese hospital nurses: effect of departmental environment in acute care hospitals. *J Occup Health* 2008; 50(1): 79-85.
- 5- Chang EM, Daly J, Hancock, et al. The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics and health in Australian nurses. *J prof Nurs* 2006; 22(1): 30-8.
- 6- Kawaguchi Y, Toyomasu K, Yoshida N, Baba K, Uemoto M, Minota S. Measuring job stress among hospital nurses: an attempt to identify biological markers. *Fukuoka Igaku Zasshi* 2007; 98(2): 48-55.
- 7- Lawson KJ, Noblet AJ, Rodwell JJ. Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promot Int* 2009; 24(3): 223-33.
- 8- Fujishiro K, Heaney CA. Justice at work, job stress, and employee health. *Health Educ Behav* 2009; 36(3): 487-504.
- 9- Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational behavior. *Acad Manage J* 1993; 36(3): 527-56.
- ۱۰- نعامی ع، شکرکن ح. بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی ۱۳۸۳؛ دوره ۱۱ (شماره ۲-۱ ویژه نامه روانشناسی): ۷۰-۵۷.
- ۱۱- مردانی حموله م، حیدری ه. بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی ۱۳۸۸؛ دوره ۲ (شماره ۲): ۵۴-۴۷.
- ۱۲- رندال ر، آلتمایر ا. استرس شغلی. ترجمه‌ی خواجه پور

تحصیلات با ادراک عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه‌ی معنی‌داری دیده نشد. لیکن همسو با یافته‌های این مطالعه، در مطالعه‌ی ایشان نیز بین عدالت سازمانی درک شده و استرس شغلی با متغیرهای سن، جنس و وضعیت تأهل تفاوت معنی‌داری وجود نداشت (۱۵). در مطالعه‌ی ظریفی و همکاران نیز همسو با یافته‌های ما بین ادراک عدالت سازمانی با متغیرهای جنس، سابقه‌ی کار و نوع استخدام کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت (۱۹). گوناگونی نتایج به‌دست آمده در خصوص ارتباط بین متغیرهای فردی با متغیرهای اصلی در این مطالعه و سایر مطالعات مشابه، ضرورت انجام تحقیقات بیشتر در این راستا را تأکید می‌کند زیرا ادراک کارکنان مختلف از مفاهیم عدالت سازمانی و استرس شغلی ممکن است تحت تاثیر مشخصات فردی آنان قرار گیرد.

در نهایت، شایان ذکر است روش نمونه‌گیری در دسترس که یک روش غیراحتمالی است و حجم نمونه‌ی کم در این تحقیق و هم‌چنین انجام این پژوهش در یک بیمارستان، تعمیم یافته‌ها را با احتیاط همراه می‌کند. بنابراین، لازم است در حجم نمونه‌ی بالاتر، با روش‌های نمونه‌گیری احتمالی و در چند بیمارستان، این پژوهش انجام پذیرد زیرا با انجام پژوهش در یک بیمارستان نمی‌توان نتایج مطالعه را تعمیم داد.

نتیجه‌گیری

با عنایت به یافته‌ها توجه به مفهوم عدالت سازمانی به ویژه در حیطه‌ی عدالت تعاملی جهت کاهش میزان استرس شغلی کارکنان بیمارستان‌ها ضروری است زیرا محیط بیمارستان، کارکنان را در معرض استرس‌های گوناگونی قرار می‌دهد که تبعات فراوانی بر عملکرد آن‌ها می‌گذارد و در نهایت نظام سلامت را مورد تهدید قرار می‌دهد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران از کلیه‌ی شرکت‌کنندگان در تحقیق قدردانی و تشکر خود را اعلام می‌نمایند.

- غ.ر. تهران: سازمان مدیریت صنعتی؛ ۱۳۷۷.
- ۱۳- محبوبی م، ملکی م، مردانی حموله م. رابطه هیجان با استرس شغلی در کارکنان فوریت‌های پزشکی. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه؛ ۱۳۹۱؛ دوره ۱۶ (شماره ۲): ۱۳۸-۱۳۲.
- ۱۴- مرتضوی س، کارگذار ن. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و عاطفی با رفتار شهروندی مشتری مدار پرستاران مورد مطالعه: بیمارستان امام رضا(ع). مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان؛ ۱۳۹۱؛ دوره ۲۰ (شماره ۸۰): ۸۴-۹۷.
- ۱۵- خطیبی ا، اسدی ح، حمیدی م. بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک. فصلنامه المپیک؛ ۱۳۹۰؛ دوره ۲ (شماره ۵۴): ۱۰۷-۹۱.
- 16- Rousseau V, Salek S, Aubé C, Morin EM. Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: the moderating effect of coworker support and work autonomy. *J Occup Health Psychol* 2009; 14(3): 305-17.
- ۱۷- خراسانی ا، کنعانی نیری پ. بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی؛ ۱۳۹۱؛ دوره ۱۴ (شماره ۱۲): ۷۹-۱۰۰.
- ۱۸- شاه حیدری ر، کمالیان ار. بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی شناختی. مجله علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی؛ ۱۳۹۱؛ دوره ۱۰ (شماره ۲۵): ۲۰-۱۷۵.
- ۱۹- ظریفی ف، یوسفی ب، صادقی بروجردی س. ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مجله مدیریت ورزشی؛ ۱۳۹۱؛ (شماره ۱۵): ۱۷۴-۱۵۷.
- ۲۰- برزیده م، چوبینه ع، طباطبایی س. ح. ابعاد استرس شغلی و ارتباط آن با وضعیت سلامت عمومی در پرستاران. فصلنامه علمی تخصصی طب کار؛ ۱۳۹۱؛ دوره ۴ (شماره ۳): ۲۷-۱۷.
- ۲۱- شریفیان س، امینیان ا، افشاری صالح ل. بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با آلودگی با سوزن در پرسنل اورژانس. فصلنامه علمی تخصصی طب کار؛ ۱۳۹۰؛ دوره ۳ (شماره ۴): ۷-۱۳.

Relationship between organizational justice and job stress among hospital personnel

Marjan Mardani Hamooleh¹, Ehteram Ebrahimi^{*2}, Mehrdad Mostaghasi³, Taraneh Taghavi Larijani⁴

¹ Nursing PhD Student, Faculty of Nursing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran;

² MSc, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran;

³ MD, Yazd University of Medical Sciences, Yazd, Iran;

⁴ Assistant Professor, Faculty of Nursing, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Organizational justice is of great importance particularly for hospital personnel, and job stress has the potential to put their health at risk. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational justice and job stress among the personnel of a hospital in Isfahan.

In this correlation study, the samples consisted of 150 personnel that were working in a governmental hospital in Isfahan. Samples were selected through convenience sampling in 2012. Data were gathered by personal data questionnaire, Niehoff organizational justice questionnaire and job stress questionnaire. Data were analyzed by descriptive and analytical statistics.

Results showed that job stress among hospital personnel varied from 48.6% (moderate) to 39.4% (mild) and 12% (severe). Moreover, findings showed there was a relationship between organizational justice in the domain of interactional justice and job stress among hospital personnel ($r = -0.18$, $P = 0.03$).

According to the findings, it is essential to pay attention to the concept of organizational justice in hospitals in order to decrease job stress among the personnel.

Keywords: organizational justice, job stress, hospital

*Email: ebrahimi_eh@yahoo.com