

- وصول مقاله: ۹۵/۷/۱۶
- اصلاح نهایی: ۹۵/۱۲/۲۱
- پذیرش نهایی: ۹۵/۱۲/۲۳

رابطه ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و رفتارهای انتقام جویانه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۵

محمدامین بهرامی^۱ / سیدسجاد بیدی^۲ / محبوب شفیعی^۳ / فرزانه شرفی^۴ / سجاد بهاری‌نیا^۵

چکیده

مقدمه: عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است. هدف از پژوهش حاضر، رابطه ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و رفتارهای انتقام‌جویانه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۵ بود.

روش پژوهش: این مطالعه توصیفی - همبستگی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ در ۳ بیمارستان آموزشی انجام شد. جامعه مورد پژوهش شامل پرستاران بودند. ۱۹۰ نفر از پرستاران در این مطالعه شرکت کردند. داده‌های پژوهش به وسیله پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۸) و پرسشنامه رفتار انتقام جویانه تکمیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ضریب همبستگی Pearson انجام گرفت.

یافته‌ها: میانگین امتیاز عدالت سازمانی، توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در بیمارستان‌های مورد مطالعه به ترتیب $0/64 \pm 0/40$ ، $0/73 \pm 0/91$ ، $0/76 \pm 0/14$ و $0/82 \pm 0/90$ بود. میانگین امتیاز رفتارهای انتقام جویانه در این بیمارستان‌ها، $0/45 \pm 0/59$ به دست آمد. همبستگی به دست آمده ($P < 0/05$) بین عدالت توزیعی و رفتارهای انتقام‌جویانه $0/16$ می‌باشد.

نتیجه‌گیری: عدالت ادراک شده توزیعی رابطه‌ی معناداری با رفتارهای انتقام‌جویانه دارد. با توجه به نتایج به دست آمده، هرگونه اقدامی که منجر به عادلانه‌تر شدن و منصفانه‌تر شدن پرداخت‌ها بشود، باعث کم شدن رفتارهای انتقام‌جویانه خواهد شد. **کلید واژه‌ها:** عدالت سازمانی، پرستار، رفتارهای انتقام‌جویانه، بیمارستان.

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
- ۲- دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
- ۳- دانشجوی کارشناسی بهداشت عمومی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
- ۴- دانشجوی کارشناسی بهداشت عمومی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
- ۵- دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران، نویسنده مسئول، پست الکترونیک: Mansour khayam@yahoo.com

مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه‌ی جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه‌ی بشری تکامل یافته و دامنه‌ی آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه‌ی تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنها است و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست [۱]. واژه‌ی عدالت سازمانی برای اولین بار توسط فردی به نام گرین برگ در سال ۲۰۰۰ میلادی مطرح شده است. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. در عدالت سازمانی مطرح شده است که با چه روش‌هایی با کارکنان رفتار شود تا آنها احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است [۲]. عدالت سازمانی ادراک شده را به صورت ادراک افراد از حد منصفانه بودن سازمان تعریف می‌کند [۳]. عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است و این در حالی است که دهه‌ی اخیر گرایش به مفهوم عدالت سازمانی به عنوان شاخه‌ی مهم و اساسی روان‌شناسی سازمانی افزایش یافته است [۴].

طبق پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده است ۳ نوع عدالت در محیط کار شناخته شده است که عبارت هستند از: (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی)

۱- عدالت توزیعی: عدالت توزیعی با انصاف ادراک شده از درون داده‌ها و برون داده‌ها سر و کار دارد، به عبارتی هنگامی که افراد یک سازمان در مورد میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند قضاوت می‌کنند، در واقع عدالت توزیعی در سازمان را مورد قضاوت قرار داده‌اند. این واژه ریشه در تئوری برابری آدامز دارد. این

تئوری بر مقایسه‌ی بین درون داده‌ها یا همان مواردی که شخص به مثابه کمک‌های خود به سازمان در نظر می‌گیرد و پیامدها و یا پاداش‌هایی که فرد از سازمان دریافت می‌دارد، تأکید می‌کند [۵]. به عبارتی دیگر کارمندان در قبال انجام کار پاداشی منصفانه دریافت کنند و به اندازه همکاران‌شان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند [۷].

۲- عدالت رویه‌ای: نظریه‌ی عدالت سازمانی بیان می‌کند که افراد نه تنها پیامدهای دریافتی‌شان در سازمان را مد نظر قرار می‌دهند، بلکه رویه‌های به کارگرفته جهت تعیین آن پیامدها را نیز مد نظر قرار می‌دهند. لیند و تیلر (۱۹۸۸) عدالت رویه‌ای را به عنوان حالتی تعریف می‌کنند که در آن فرایند تصمیم‌گیری به صورت منصفانه‌ای داوری شود. به عبارتی دیگر آنها عدالت رویه‌ای را به منزله رعایت عدالت در فراگردهائی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابد، تعریف کرده‌اند [۶]. به عبارتی ساده‌تر عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرآیندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود، با افزایش درک عدالت رویه‌ای کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان‌شان می‌نگرند حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، توفیقات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند [۷].

۳- عدالت تعاملی: بحث‌های عدالت تعاملی به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای گشتند و جنبه انسانی اعمال سازمانی را در بر می‌گیرند، بدین معنا که این جنبه از عدالت بر نحوه مدیریت (یا سایر افراد کنترل‌کننده پاداش‌ها و منافع سازمانی) با کارکنان، تمرکز دارد. بنابراین عدالت تعاملی، جنبه‌هایی از فرآیند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در بر می‌گیرد. عدالت تعاملی بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها تمرکز دارد [۸].

برخی از محققین بعد دیگری را با عنوان «عدالت سیستمی» به این ابعاد اضافه کرده‌اند. براساس دیدگاه این محققین، عدالت سیستمی نشان‌دهنده ادراک کلی کارکنان از عدالت در کل سازمان و محیط کاری می‌باشد [۹]. در

همسان دشمن خودش است، اما در هنگام گذشت از انتقام، برتر از اوست. به یقین انسانی که طالب انتقام است داغ خود را همیشه تازه می‌بیند، که جز انتقام درمان‌پذیر نیست و خوب نمی‌شود [۱۱]. بعضی از رفتارهای انتقام‌جویانه که می‌تواند در سازمان‌ها و یا محیط کار رخ بدهد شامل دروغ‌گویی و عدم صداقت کارکنان آن سازمان می‌باشد. اصرار مدیران و یا سرپرستاران برای گفتن جزئیات دقیق یک موضوع غالباً فرد را تشویق به دروغ‌گویی می‌کند. علل دیگر دروغ‌گویی در فرد آن است که دروغ او را از تنبیه شدن و یا تهدید در موقعیت شغلی خود حفظ می‌کند [۱۲]. سایر رفتارهای انتقام‌جویانه‌ای که می‌تواند در محیط کار از کارکنان سر بزند شامل شایعه‌پراکنی در مورد مدیر و یا همکاران، سرپیچی از دستورهای مدیر، طولانی کردن مدت زمان استراحت در محیط کار، عدم رسیدگی به کارها و یا از بین بردن سرمایه‌های محیط کار و یا سازمان مورد نظر می‌باشد. طبق مطالعاتی که بارون و ریچاردسون در سال ۱۹۹۴ انجام داده‌اند انتشار شایعه و بدگویی توسط کارکنان در مورد سازمان و یا مدیر یکی از سطوح سه‌گانه‌ی پرخاشگری در محیط کار است. هم‌چنین مجادله‌ی شدید با همکاران و مراجعین، کارشکنی و داشتن رفتارهای ناشایست نیز از سطوح پرخاشگری در محیط کار محسوب می‌شوند [۱۳].

طبق مطالعاتی که جلینک و آهن در سال ۲۰۰۶ انجام داده‌اند طفره رفتن از کار و طولانی کردن مدت زمان استراحت در محیط کار (صرف صبحانه و چای) یکی از ابعاد رفتارهای ضد شهروندی است. این چنین رفتارهایی از قبیل طفره رفتن و یا فرارکردن از کار را می‌توان مشتمل بر هر رفتاری دانست که با قصد سرباز زدن، انکار و فراموشی کار یا وظایف و مسئولیت‌های مربوط به آن انجام می‌شود؛ به خصوص در مشاغل که حضور فیزیکی در یک محل مشخص مطرح نیست. از زیر کار فرار کردن معضلی است که کم و بیش در اکثر سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های دولتی قابل مشاهده است [۱۴]. در پژوهش‌هایی که انجام شده است رفتارهای انتقام‌جویانه نتیجه‌ی شیوع بی‌عدالتی در سازمان تلقی شده

تحقیقات علوم انسانی عدالت‌سازهای تلقی می‌شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می‌گردد و در یک رویکرد کلی در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می‌آید که بیشتر افراد آن را عادلانه درک نمایند [۷]. در سال ۱۹۹۱ معتقد بود عدالت وقتی حادث می‌شود که مردم چیزهایی که خود و اطرافیان‌شان، سزاوار آن باشند را دریافت کنند. این دریافت‌ها می‌تواند سودآور باشند، به مانند افزایش حقوق و یا فشارزا باشند، به مانند انتقال به شهر یا منطقه‌ی نامطلوب. بی‌عدالتی شامل نقص قراردادهای اخلاقی در زمینه‌ی کالاها، خدمات، فرصت‌ها و رفتارها است [۸]. رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران می‌تواند باعث کاهش چشم‌گیر بعضی از رفتارهای انتقام‌جویانه در محیط کار بشود و توجه به این سرمایه‌ی گران بها می‌تواند برای کامیابی و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. تلاش برای به وجود آوردن عدالت در سازمان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه کافی و مناسبی داشته باشند و سازمان‌ها باید در جهت تحقق این مهم همه‌ی تلاش‌ها و کوشش خود را به کار گیرند [۷-۱۱].

انتقام یک حس منفی شدید است که می‌تواند باعث بروز رفتاری شود که قرار است احساس بهتری را به فرد منتقل کند و به دلایلی از قبیل حسادت، احساس گناه، ناکامی و... ایجاد می‌شود که اگر شدید باشند، گاهی تبدیل به خشم می‌شوند. احساس‌های درونی که به صورت انتقام‌جویی تجربه می‌شوند اگر به رفتار برسند و حل و فصل نشوند تبعاتی را برای فرد به دنبال خواهند داشت. برای آرام کردن این حس فرد باید نسبت به احساسات و تجاربی که دارد به آگاهی و بینش برسد و باید بتواند آن را به روشی درست تخلیه کند. اگر فرد نتواند دلایل بروز چنین حسی را پیدا کند و موقعیت‌هایی که خشم زیادی در او ایجاد می‌کنند را آگاهانه شناسایی و مدیریت کند، میلش به بروز یک رفتار انتقام‌جویانه و مخرب بیشتر می‌شود [۱۰]. از نظر باکون انتقام نوعی عدالت وحشیانه است که هرچه بیشتر در طبیعت آدمی رشد کند، قانون باید بیشتر آن را هرس کند، زیرا اگرچه آن خطای نخست حتماً تخطی از قانون است، انتقام آن خطا، انکار قانون است. یقیناً در هنگام انتقام هر آدمی

۰/۹۱۵، عدالت رویه‌ای ۰/۷۶۸ و عدالت تعاملی ۰/۸۷۱) پیش از مطالعه مورد تأیید قرار گرفت. این پرسشنامه به شیوه لیکرت پنج گزینه‌ای شامل گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم بود و به هر کدام یک از این گزینه‌ها به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵ تعلق گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و محاسبه نمرات عدالت ادراک شده سازمانی و ابعاد آن، مجموع نمره هر مؤلفه بر تعداد سؤالات آن تقسیم گردید. لذا نمره نهایی عدالت ادراک شده سازمانی و ابعاد آن، در طیف ۵-۱ نمره‌گذاری شد. در این طیف نمرات بالاتر نشان‌دهنده ادراک عدالت سازمانی بهتر توسط کارکنان بود.

۲- پرسشنامه رفتار انتقام‌جویانه: این پرسشنامه که دارای ۱۷ سوال بوده است از مطالعه‌ی فولگر و اسکارلیکی گرفته شده است. این دو محقق به بررسی مقابله به مثل در محیط کار پرداخته بودند و نقش عدالت رویه‌ای و تعاملی را در ایجاد مقابله به مثل در محیط کار بررسی کرده بودند [۲۳]. روایی پرسشنامه از طریق اخذ نظرات اساتید و صاحب‌نظران تأیید شد. پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (معادل ۰/۹۰۷) پیش از شروع مطالعه مورد تأیید قرار گرفت. پاسخ‌دهندگان به سوالات این پرسشنامه بر روی مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت پاسخ دادند.

داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم‌افزار SPSS۲۴ (version 24, SPSS Inc, Chicago, IL) و با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، آنوا و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. قابل ذکر است که افراد شرکت‌کننده با رضایت آگاهانه در مطالعه شرکت کردند و اطلاعات فردی آنها به صورت محرمانه حفظ شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۱۹۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های مورد پژوهش شرکت کردند. در ارتباط با نتایج دموگرافیک، یافته‌های مطالعه نشان داد که از شرکت‌کنندگان ۲۹/۵٪ مرد و ۷۰/۵٪ زن بودند و میانگین سنی این نمونه ۰/۷۴ ± ۱/۷۶ می‌باشد. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که گروه

است. همچنین آنان ادعا می‌کنند که عوامل خاص سازمانی مثل عدالت سازمانی و رقابت درون سازمانی و عوامل زمینه‌ای، نظیر استرس شغلی و تناسب سازمانی مستقیماً بر این گونه رفتارها تأثیر می‌گذارند [۱۵]. انتقام‌جویی به مثابه رفتارهای تلافی‌جویانه با پیامدهای مخرب است [۱۳]. برآن است که عدالت سازمانی بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمان را منجر می‌شود. بنابراین عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداش‌های سازمان بر کاهش رفتارهای انتقام‌جویانه در کارکنان تأثیر چشم‌گیری خواهد داشت و در نهایت باعث می‌شود تا سازمان به اهداف متعال خود برسد [۷]. با توجه به مسائلی که گفته شده است، هدف از پژوهش حاضر؛ رابطه ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و رفتارهای انتقام‌جویانه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۵ می‌باشد.

روشی پژوهش

این مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی بود که به منظور رابطه ادراک پرستاران از عدالت سازمانی و رفتارهای انتقام‌جویانه در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال ۱۳۹۵ انجام شده است. این پژوهش به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی (بیمارستان محمد صادق افشار، بیمارستان شهید رهنمون و بیمارستان شهید صدوقی) انجام شد. در این مطالعه کلیه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی مذکور به عنوان جامعه‌ی آماری لحاظ شدند که با استفاده از جدول مورگان ۱۹۰ نفر از پرستاران به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از ۲ پرسشنامه زیر جمع‌آوری شدند:

۱- پرسشنامه عدالت ادراک شده سازمانی (نیپوف و مورمن ۱۹۹۸): این پرسشنامه دارای ۲۱ سؤال و ۳ بعد عدالت توزیعی (شامل ۹ سؤال)، عدالت رویه‌ای (شامل ۵ سؤال) و عدالت تعاملی (شامل ۷ سؤال) می‌باشد. روایی این پرسشنامه از طریق اخذ نظرات اساتید و صاحب‌نظران و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (عدالت ادراک شده سازمانی ۰/۹۲۱، عدالت توزیعی

یافته‌های اخیر نشان می‌دهند که بر اساس دیدگاه پرستاران، حد کلی رعایت انصاف در کل سازمان در وضعیت مطلوبی می‌باشد. در مطالعه‌ای که در شهر یزد با موضوع بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و پاسخ‌گویی اجتماعی در بیمارستان‌های شهر انجام شده است، عدالت ادراک شده سازمانی بر اساس یافته‌های مطالعه در وضعیت مطلوبی بیان شده است [۱۶]. منظری توکلی و رجبی، در مطالعه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی کرمان به این نتیجه رسیدند که عدالت ادراک شده سازمانی در این دانشگاه در حد متوسط (امتیاز ۲/۷۹ از ۵) است [۱۷]. دباغ و همکاران نیز در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند که وضعیت عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای در بیمارستان خورشید اصفهان در حد متوسط می‌باشد [۲۲]. همچنین یعقوبی و همکاران، در پژوهش خود میانگین امتیاز عدالت سازمانی در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان را برابر $1/10 \pm 3/40$ محاسبه کرده‌اند. در این بررسی، بیمارستان‌های مورد مطالعه بیشترین امتیاز را در بعد عدالت مراوده‌ای و کمترین امتیاز را در بعد عدالت توزیعی به دست آورده‌اند. همچنین در این مطالعه، بیمارستان‌های خصوصی از نظر امتیاز عدالت ادراک شده سازمانی نسبت به بیمارستان‌های دولتی وضعیت مطلوب‌تری داشتند [۱۸]. یعقوبی و همکاران، در مطالعه‌ی دیگری نیز میانگین امتیاز عدالت درک شده سازمانی را در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان، ۴۱۸ به دست آورده‌اند. در این مطالعه نیز مانند پژوهش پیشین این محققین، بیمارستان‌های مورد پژوهش، بالاترین امتیاز را در بعد عدالت مراوده‌ای و کمترین امتیاز را در بعد عدالت توزیعی کسب کرده‌اند [۱۹]. در مطالعه جوادی و همکاران، میانگین امتیاز عدالت ادراک شده سازمانی در بیمارستان‌های منتخب دولتی و خصوصی شهر اصفهان $1/90 \pm 0/77$ (از حداکثر ۴ امتیاز) به دست آمده است. بیمارستان‌های مورد مطالعه در این پژوهش بیشترین امتیاز را در بعد عدالت مراوده‌ای و کمترین امتیاز را در بعد عدالت توزیعی به دست آورده‌اند. همچنین در این مطالعه، میانگین امتیاز عدالت سازمانی بیمارستان‌های خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی به دست آمده است [۲۰]. در بررسی هدایتی و همکاران در بیمارستان‌های شهر زابل نیز میانگین

سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۱/۶٪) و گروه سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال (۳۲/۶٪) بیشترین افرادی بودند که در این مطالعه شرکت کردند. همچنین افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۵۳/۷٪) بیشترین افراد شرکت‌کننده در این پژوهش بودند. (جدول ۱)

در جدول شماره ۲ میانگین امتیاز نمرات عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) و میانگین امتیاز نمره رفتار انتقام جویانه از دیدگاه پرستاران بیمارستان‌های مورد پژوهش نشان داده شده است. از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی دارای اهمیت بالاتری بوده است. (جدول ۲)

در جدول شماره ۳ ضریب همبستگی عدالت سازمانی و ابعاد آن با رفتارهای انتقام جویانه بررسی شده است. ضریب همبستگی Pearson کوچکتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود. ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی و رفتار انتقام جویانه ۰/۱۶، بین عدالت تعاملی و رفتار انتقام جویانه ۰/۷۴، بین عدالت رویه‌ای و رفتار انتقام جویانه ۰/۷۶ به دست آمده است و همچنین ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی کلی و رفتار انتقام جویانه ۰/۱۴۸ محاسبه گردید. در داده‌های جدول شماره ۳ بیان شده است که عدالت سازمانی کلی با رفتار انتقام جویانه همبستگی و رابطه‌ی معناداری ندارد و از میان ابعاد عدالت سازمانی، بین عدالت توزیعی و رفتار انتقام جویانه همبستگی و رابطه معناداری پیدا شد. اما بقیه‌ی ابعاد عدالت سازمانی با رفتار انتقام جویانه رابطه معناداری نداشتند. (جدول ۳)

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های توصیفی مرتبط با عدالت سازمانی ادراک شده نشان داد که ادراک پرستاران بیمارستان‌های آموزشی هدف از عدالت سازمانی و ابعاد آن در حد متوسط می‌باشند. همچنین عدالت توزیعی و عدالت تعاملی به ترتیب بیشترین و کمترین نمره را کسب کردند. قابل ذکر است که میانگین امتیاز عدالت سازمانی ادراک شده $3/40 \pm 0/64$ ، میانگین امتیاز عدالت توزیعی $3/91 \pm 0/73$ ، میانگین امتیاز عدالت رویه‌ای $3/14 \pm 0/76$ و میانگین امتیاز عدالت تعاملی $2/90 \pm 0/82$ به دست آمده است.

سازمان تلقی می‌شوند. طبق پژوهش حاضر از میان ابعاد عدالت سازمانی فقط میان عدالت توزیعی و رفتارهای انتقام جویانه رابطه معناداری به دست آمده است و میان عدالت ادراک شده سازمانی و سایر ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) و رفتارهای انتقام‌جویانه رابطه معناداری به دست نیامد. هرچه قدر درک پرستاران از عدالت توزیعی بیشتر شود رفتارهای انتقام‌جویانه از آنها کمتر سر می‌زند. هرگونه اقدامی که منجر به عادلانه‌تر شدن پرداخت‌ها شود و هر سیاستی که باعث شود پرستاران در قبال انجام کاری که انجام می‌دهند، پاداشی منصفانه دریافت کنند و به اندازه سایر همکاران خود از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند، می‌تواند باعث کاهش بروز رفتارهای انتقام‌جویانه در محیط کار بشود.

امتیاز عدالت ادراک شده سازمانی ۷۲/۱۱ بوده است، بیمارستان‌های مورد پژوهش در این مطالعه، بیشترین امتیاز را در بعد عدالت توزیعی و کمترین امتیاز را در بعد عدالت مراوده‌ای به دست آورده‌اند [۲۱]. مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های دیگر محققین نشان می‌دهد که در سایر بیمارستان‌های مورد مطالعه در کشور وضعیت عدالت سازمانی ادراک شده در حد متوسط می‌باشد. این پژوهش نیز به مانند سایر پژوهش‌های انجام شده به این نتیجه رسیده است که وضعیت عدالت ادراک شده سازمانی در حد متوسط است. یافته‌های مربوط به رفتارهای انتقام‌جویانه نیز نشان می‌دهد که میانگین رفتارهای انتقام جویانه $0/45 \pm 4/59$ می‌باشد. طبق مطالعاتی که محققین در گذشته انجام داده‌اند رفتارهای انتقام‌جویانه نتیجه بی‌عدالتی در

جدول ۱ - توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک پرستاران در بیمارستان‌های مورد پژوهش

متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد (۲۹/۵٪) ۵۶
	زن (۷۰/۵٪) ۱۳۴
گروه سنی	زیر ۳۰ سال (۴۱/۱٪) ۷۸
	۳۰ تا ۴۰ سال (۴۱/۶٪) ۷۹
	۴۰ تا ۵۰ سال (۱۵/۳٪) ۲۹
	بالای ۵۰ سال (۱/۱٪) ۲
	پاسخ نداده (۱/۱٪) ۲
وضعیت تاهل	مجرد (۲۵/۸٪) ۴۹
	متاهل (۷۳/۷٪) ۱۴۰
	پاسخ نداده (۰/۵٪) ۱
گروه سابقه‌ی خدمت	سابقه‌ی زیر ۵ سال (۳۱/۱٪) ۵۹
	سابقه‌ی ۵ تا ۱۰ سال (۳۲/۲٪) ۴۴
	سابقه‌ی ۱۰ تا ۲۰ سال (۳۲/۶٪) ۶۲
	سابقه‌ی بالای ۲۰ سال (۱۱/۶٪) ۲۲
	پاسخ نداده (۱/۶٪) ۳
تحصیلات	دیپلم (۲/۱٪) ۴
	فوق دیپلم (۰/۵٪) ۱
	کارشناسی (۳۶/۳٪) ۶۹
	کارشناسی ارشد (۱/۶٪) ۳
	لیسانس (۵۳/۷٪) ۱۰۲
	فوق لیسانس (۵/۸٪) ۱۱

جدول ۲ - میانگین امتیاز عدالت ادراک شده سازمانی و ابعاد آن و رفتار انتقام جویانه از دیدگاه پرستاران بیمارستان ها مورد پژوهش

Mean±SD	Maximum	Minimum		
۳/۹۱±۰/۷۳	۵	۱/۶۷	۱۸۷	عدالت توزیعی
۳/۱۴±۰/۷۶	۵	۱/۲۰	۱۸۶	عدالت رویه ای
۲/۹۰±۰/۸۲	۵	۱/۱۴	۱۷۰	عدالت تعاملی
۳/۴۰±۰/۶۴	۵	۱/۶۷	۱۶۵	عدالت سازمانی
۴/۵۹±۰/۴۵	۵	۱/۵۹	۱۸۵	رفتار انتقام جویانه

جدول ۳ - ضریب همبستگی عدالت ادراک شده سازمانی و ابعاد آن با رفتار انتقام جویانه از دیدگاه پرستاران

عدالت سازمانی		عدالت تعاملی		عدالت رویه ای		عدالت توزیعی		
۰/۰۶۱	۰/۱۴۸	۰/۳۴۶	۰/۷۴	۰/۳۰۷	۰/۷۶	۰/۰۲۶	۰/۱۶	رفتار انتقام جویانه

Reference:

- 1- Dastjany Farahani A. Organizational justice, Available at: URL: <https://www.Afineh.persiangig.com/obm/new/aadfarahani.doc>. last Access; 2012.
- 2- Hossein-Zadeh A, Rezai M. new concepts in organizations, Available at: URL:[https:// www.e – modiran.com](https://www.e-modiran.com). Last Access; 2008.
- 3- Devasagayam H. Organizational citizenship behavior of distributed team: a study on the mediating effects of organizational justice in software organizations. International Journal of scientific and Engineering Research, 2013; 4(1): 1-54.
- 4- Nava Ebrahim A, Abdollahi B. Golden key employee empowerment of human resource management Tehran. virayesh publication; 2006.
- 5- Neihoff BP, Moorman RH. justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of management Journal, 1993; 36: 527-556.
- 6- Moorman RH, Blackely GL, Niehoff BP. Does perceived organizational support Mediate the Relationship between procedural Justice and organizational citizenship Behavior? Academy of management Journal, 1998; 41: 351-357.
- 7- Greenberg J. Stress Fairness to Fare No stress: managing workplace stress by promoting Organizational Justice, Organizational Dynamics, 2004; 33: 322-365.
- 8- Ghaforie varnosefadarani M, Golparvar M. The relationship between components of organizational commitment of employees of municipality of Esfahan, 2009; 4(5): 139-148.
- 9- Kaneshiro P. Analyzing the organizational justice, and commitment relationship in a public organization [Thesis]. Ann Arbor, MI: University Microfilms International; 2008.
- 10- Publisher: Elsevier-science Direct Journal: Journal of Research in personality volume 46, Issue 5.October, 2012; 546-555.
- 11- URL:https://fa.wikipedia.org/wiki/francis_Bacon#cite-ref-3. Last Access: September24, 2016.
- 12- The causes of dishonesty in organizations and the role of managers in promoting mahr Nasirzadeh & Mozghan, 2008.
- 13- Fox s, spector PE, Miles,D. Counterproductive work behavior(CWB) in response to job stressors and organizational justice: the moderator effect of autonomy and emotion traits; 1999.
- 14- Hollinger RC. Acts against the work place: Social bonding and employee deviance. Deviant Behavior,1986; 7: 53-75.
- 15- Jelinek Ahearn M. The ABC, S of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force, Industrial Marketing Management, 2006; 35: 457-467.
- 16- Gharaee H, Bahrami MA, Rejaliyan F, Atashbahar O, Homayouni A, Ataollahi F, et al. the relationship of organizational perceived justice and social responsibility in Yazd hospitals, Iran. J Manage Med Inform Sch, 2013; 1(1): 26-37.
- 17- Manzari Tavakoli AR, Rajabi M. The relationship between organizational justice perception and satisfaction: a study on employees of kerman University of Medical Sciences. Journal of Health and Development, 2013; 2(1): 22-32. [In Persian]
- 18- Yaghobi M, Saghaeian Nezhad S, Gorgi HA, Norouzi M, Rezaie F. Organizational justice job satisfaction and organizational commitment in the hospital staffs; Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Health

Administration, 2009; 12(35): 25-32.

[In Persian]

19- Yaghobi M, Yarmohammadian MH, Raeisi AR, Javadi M, Saghaiannejad Isfahani S. a study of Relationship between the organizational justice and organizational citizenship behavior among medical records in hospitals of IUMS. Health Information Management, 2010; 7(4): 506-15. [In Persian]

20- Javadi M, Karimi S, Yaghoubi M, Kadkhodaie M. Organizational justice and responsiveness in selected private and public hospitals, Iran. J Sch Public Health Inst Public Health Res, 2012; 9(4); 111-20. [In Persian]

21- Hedayati SP, Faraji O, Mohabbati F, Hamedi S, Emadi V, Sharifi T. Relationship between organizational justice and employees`productivity in hospitals of Zabol; 2010. Medical Ethics, 2011; 5(17): 105-18. [In Persian]