

## تبیین رابطه بین عدالت سازمانی با میانجی‌گری استرس شغلی بر اخلاق کاری پرستاران (یک مطالعه موردی)

ایوب شیخی<sup>۱</sup>، مریم طنابنده<sup>۲</sup>، عبدالله ریحانی یساولی<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup>استادیار بخش آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران  
<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری مدیریت تطبیقی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران  
<sup>۳</sup>دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران  
\* نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران  
پست الکترونیک: Reihanyya1@mums.ac.ir

### چکیده

**زمینه و هدف:** دانشگاه علوم پزشکی یکی از مهم‌ترین ارگان‌های خدمت‌رسانی به شهروندان می‌باشد و هدف اصلی آن ارائه خدمات و تأمین نیازهای شهروندان است، بررسی رفتارهای اخلاق پرستاران این مجموعه و تاثیر پذیری آن از عدالت سازمانی می‌تواند منجر به ارائه بهتر خدمات و در خور شهروندان شود.

**مواد و روش کار:** این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع تحلیل همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است که با هدف بررسی نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق کاری پرستاران انجام شد. بر اساس آمار ارائه شده در سال ۱۳۹۴، تعداد کل پرستاران بیمارستان طالقانی مشهد حدود ۴۰۰ نفر می‌باشد که از این میان با استفاده از فرمول نمونه‌گیری تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش تحقیق پیمایش و ابزار پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد. سپس با استفاده از نرم‌افزارهای آماری AMOS داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** عدالت سازمانی سبب بهبود اخلاق کاری پرستاران می‌گردد و در کنار آن استرس آنها می‌تواند نقش میانجی در این ارتباط بین عدالت سازمانی و بهبود اخلاق کاری داشته باشد.

**نتیجه‌گیری:** تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی و اخلاق کاری پرستاران رابطه وجود دارد؛ بدین ترتیب که عدالت سازمانی می‌تواند سبب اخلاق کاری آنها شود. همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد علاوه بر اینکه عدالت سازمانی سبب بهبود اخلاق کاری می‌شود، استرس شغلی نیز به عنوان یک متغیر میانجی بر این ارتباط تاثیر گذار است و در پرستاران با استرس پایین میزان تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق کاری بیشتر است.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، استرس شغلی و اخلاق کاری

## مقدمه

وجود کارکنان اخلاقی و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد می‌باشد. این کارکنان وظایف خود را به خوبی شناخته و در انجام کامل آن تلاش می‌کنند. با پیچیده‌تر شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیر بنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. به طور مشابه مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاقیات بنا می‌گردد که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود [۱]. اخلاق می‌تواند به مکانیزمی ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. بطور کلی با پیشرفت علم و فناوری که زیربنای توسعه اقتصادی و همه جانبه جوامع بشری محسوب می‌شود و نقش مؤثری که نیروی انسانی در روند توسعه دارند هر عاملی که منجر به آسیب در منابع انسانی سازمان شود، سطح بهره‌وری و بازده آن سازمان را پائین می‌آورد و چه بسا در مدت اندکی سازمان از هم می‌پاشد و منابع مالی و انسانی از بین می‌روند. یکی از مسائلی که در سازمانها وجود دارد پیامدهای فشار روانی در حیطه کار و مشاغل، فشار روانی شغلی یا استرس شغلی<sup>۱</sup> است. عوامل متعددی وجود دارد که استرس شغلی کارکنان در یک سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تاثیر عدالت سازمانی بر استرس شغلی، از موضوعات بسیار مهمی است که در سال‌های اخیر توجه محققین حوزه عدالت سازمانی را به خود جلب کرده است. عدالت یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه‌ی تفاوتهاست. با توجه به نقش تعدیل‌کننده عدالت توزیعی و رویه‌ای در رابطه میان استرس، عدالت به عنوان بنیادی‌ترین خواسته‌ی بشر در هر سرزمین و اقلیمی، انگیزه‌ی جنبش‌های خرد و کلان متعددی بوده

و هست که هر روز در گوشه و کنار دنیا شاهد و ناظر آن هستیم. دانشمندان عرصه‌های گوناگون علم نیز به واسطه‌ی همراهی با چنین جنبش‌هایی به پژوهش و تفحص در عدالت و نمودهای آن در محیط‌های گوناگون، از جمله محیط‌های کار توجه و علاقه نشان داده‌اند [۲]. لذا با توجه به اینکه بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود، بنابراین رعایت عدالت، رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است [۳]. لذا عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و عدالت بالاترین ارزش انسانی و گوهری گرانبها در تحقق حقوق بشر است. عدالت در زمره زیباترین و مقدس‌ترین واژه‌های تمدن بشری محسوب گردیده و از جمله مفاهیمی است که عقل جمعی همه افراد آن را نیکو شمرده و تحقق آن پایه مشروعیت و ضرورت ایجاد دولتها محسوب می‌گردد [۴]. و اخیراً به نظر می‌رسد که علاقه مندی به عدالت سازمانی شهرت و محبوبیت زیادی یافته و در مطالعات فراتحلیل به اوج خود رسیده است، لذا توجه به این موارد در نحوه رفتار اخلاقی و فرآیند عملکرد کارکنان و بالخص پرستاران در سازمان‌ها مؤثر می‌باشد، لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق کاری پرستاران و تعیین نقش میانجی استرس شغلی بر این ارتباط می‌باشد.

## روش کار

این پژوهش از لحاظ ماهیت از نوع همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است با توجه به نیاز به سنجش نگرش کارکنان مناسب‌ترین روش جمع‌آوری اطلاعات استفاده از روش تحقیق پیمایش می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه پرستاران بیمارستان طالقانی مشهد در سال ۹۴ که بر اساس آمارها حدود ۴۰۰ نفر می‌باشند و با توجه به جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر با اطمینان ۹۵٪ خطایی کمتر از ۵ درصد در برآوردها ایجاد می‌نماید. با توجه به عدم همگنی نظرات در بخش‌ها هر بخش به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب استفاده شده است.

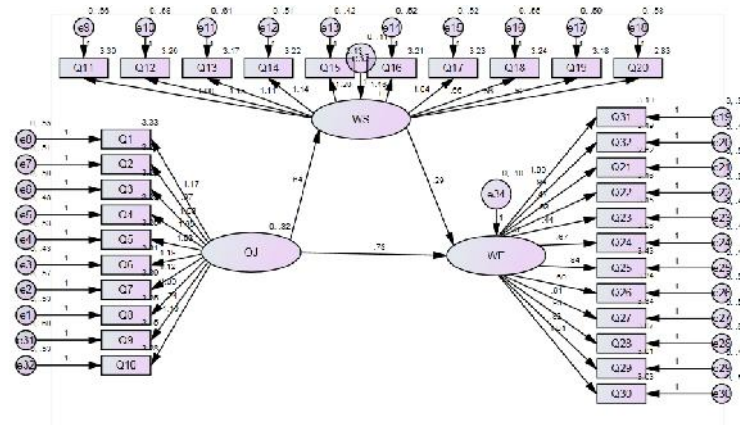
1- Job stress

## یافته ها

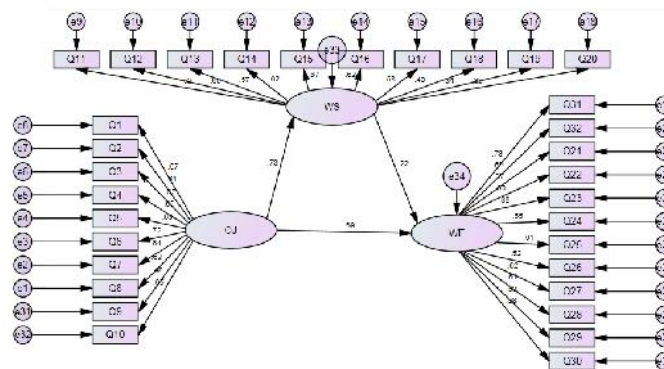
با توجه به نتایج خروجی نرم افزار AMOS ارایه شده، مقدار شاخص های برازش کلی مدل وضعیت مطلوبی را نشان می دهد. قبل از استفاده از نتایج ضروری است برازندگی مدل مورد تایید قرار گیرد برای این منظور از شاخص های متعددی از جمله RMSEA استفاده می شود که مقدار این شاخص که برابر ۰/۰۸۲ می باشد ( $RMSEA < 0.1$ ) که نشان دهنده مطلوب بودن مدل معادلات ساختاری است.

به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود که از طریق شاخص های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهاد شده را نشان می دهد. در پژوهش حاضر، پس از رسم مدل بر اساس داده ها اندازه پارامتر های مدل با استفاده از نرم افزار آموس بدست آمده و فرضیه ها مورد آزمون قرار گرفته اند.

محقق از پرسشنامه‌های مشتمل بر ۳۲ سؤال که تمامی سئوالات به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشند برای جمع آوری داده‌ها استفاده کرده است. برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در سطح آمار استنباطی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای آزمون مدل پژوهش از نرم‌افزار AMOS 16 استفاده شده است در این تحقیق از مدل روابط ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده می شود. در تحقیق حاضر بعد از رسم مدل تحلیلی تحقیق بر اساس داده ها توسط برنامه نمودار مسیر با اجرای برنامه AMOS مدل اندازه گیری به دست آمده است و فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته اند. برای تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه از روایی محتوی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف برابر ۰/۸۷، برای پرسشنامه استرس شغلی راندل برابر ۰/۸۲ و برای پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری، سی، پتی (۱۹۹۰)، برابر با ۰/۸۰ به دست آمد.



شکل ۱: ضرایب غیر استاندارد مدل ساختاری و اندازه‌گیری



شکل ۲: ضرایب استاندارد شده مدل ساختاری و اندازه‌گیری

جدول ۱: خلاصه نتایج تحلیل داده‌های پژوهش

مسیر	میزان تاثیر مستقیم	میزان تاثیر از طریق استرس شغلی
عدالت سازمانی	۰/۶۹	۰/۱۶
اخلاق کاری		

از طرف دیگر اخلاق کار نگرش کارکنان را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند تسهیل می‌کند. اخلاق کار که به‌طور معمول مرتبط به اعتقادات مذهبی کارکنان است، فرض شده است که با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و همچنین، متغیرهای سازمانی و فردی ارتباط داشته و آنها را ارتقا می‌بخشد [۶].

در تحقیق حاضر اخلاق کاری و همچنین عدالت سازمانی در پرستاران بیش از حد متوسط توسط کارشناسان بیان شده است. همچنین دیده می‌شود که عدالت سازمانی سبب بهبود اخلاق کاری پرستاران می‌گردد که نتیجه آن بر سایر تحقیقات منطبق است.

از طرفی استرس یا فشار عصبی از مسائل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد می‌کند. گروهی از صاحب نظران رفتار

با توجه به اینکه مدل معادلات ساختاری بر مبنای رگرسیون بین متغیرهای پنهان، بر اساس تحلیل عاملی مشخص شده‌اند، می‌باشد؛ بر اساس ضرایب استاندارد شده مدل ساختاری می‌توان گفت که عدالت سازمانی تأثیری به میزان ۰/۶۹ بر اخلاق کاری می‌گذارد و همچنین عدالت سازمانی تأثیری به میزان ۰/۷۳ بر استرس شغلی دارد و در نهایت استرس شغلی تأثیری به میزان ۰/۲۲ بر اخلاق کاری می‌گذارد.

### بحث

عدالت از جمله عوامل حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آنها از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای یک گروه یا یک سیستم اجتماعی ادراکی عادلانه از رفتار آن سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و حفظ توسعه آن دارند [۵]

سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند. به نظر می رسد که دوران حاضر زمان اوج استرس ها باشد که در آن انسان بیش از هر عصر دیگری در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسائل زیادی از هر طرف او را احاطه کرده است [۷].

در این تحقیق همچنین دیده می شود استرس شلغی پایین می تواند سبب افزایش تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق کاری پرستاران شود که این نیز در راستای سایر تحقیقات در این زمینه می باشد.

### نتیجه گیری

با توجه به مسائل ذکر شده فوق مدیران می توانند با توجه به تاثیرات منفی عدم وجود عدالت سازمانی با کنترل عدالت سازمانی خود را در جهت بهبود اخلاق کاری پرستاران تغییر دهند و در کنار آن با استفاده از تکنیک های موجود در کاهش میزان استرس در محیط کار با تقویت عدالت سازمانی در افزایش اخلاق کاری کارکنان گام بردارند.

### تشکر و قدردانی

از کلیه همکاران بیمارستان طالقانی و محمد حنیف اسدی خانوکی کارشناس مسئول گروه تحلیل اطلاعات معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی مشهد که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر را دارم.

## References

1. Zairi M., And Peters J, (2002), "The impact of social responsibility on business performance ", *Managerial Auditing journal* 17(4): 422-456
2. Ambrose M., Hess R.L., & Ganesan S, (2007), The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system related attitudes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1): 21-36.
3. Alvani M., puorezzat E, (2003), Social justice, The foundation of sustainable development, integrity management, Faculty of Management, University of Shahid Beheshti, Issue 2-3.
4. Puorezzat E, (2001), Public administration and social justice, particularly a public management, knowledge management, management faculty of Tehran University, 255(14): 83-117.
5. Puorezzat E, (2003), The Design policy for social justice based on the rule of the Government right circuit Alavi, Tarbiat Modarres University doctoral thesis.
6. Moeidfar S, (2006), The job ethic and its influencing factors among the employees of Government offices, *The Quarterly of Social Welfare*, 23(6), 321-341.
7. Kalimo, Raija , "et al", (1987), Psychosocial factors at work and Their Relation to Health, WHO.

## The Explanation of the relationship between organizational justice with the mediation of job stress on the job ethic of nurses. (A Case Study)

Sheikhi A<sup>1</sup>, Tanabande M<sup>2</sup>, Reihany ya A<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor of Statistics, Department of Mathematics and Statistics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

<sup>2</sup>PhD student in comparative Management, Department of Management, IslamicAzad University, Kerman, Kerman, Iran

<sup>3</sup>PhD student in Human Resource Management, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman, Iran

\*Corresponding Author: Islamic Azad University, Kerman, Iran

Email: [Reihanyya1@mums.ac.ir](mailto:Reihanyya1@mums.ac.ir)

### Abstract

**Background and Objectives:** *The University of Medical Sciences is one of the most important organizational justices of the giving service to the citizens and the main purpose of that is giving service and supplying citizens' needs. The study of the ethical behavior of nurses of this organization and its affecting of organizational justices leads to offer better services.*

**Materials and Methods:** *This descriptive and correlation analysis was performed to assess the role of job stress as a mediator between organizational justices and the job ethics of nurses. According to statistics offered in 2015, the number of total nurses of Taleghani hospital Mashhad was about 400 persons, from which 200 person were selected using the sampling formula. The survey method and questionnaire were used to collect the information. Then the data were analyzed using AMOS statistical software.*

**Results:** *The organizational justice improved the job ethic. Moreover, stress can be as a mediator in this relationship between organizational justice and the job improvement ethic.*

**Conclusion:** *The study showed that there was a relationship between organizational justice and job ethic of nurses. Therefore, organizational justice could lead to their job ethic. Beside the positive role of organizational justice in job ethic improvement, the job stress act as a mediator in this relationship in which the effect of organizational justice on the job ethics is more among the nurses with low stress.*

**Keywords:** *Organizational justice, Job Stress, Job ethic*