مقاله
پژوهشی

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

ایوب شیخی[1]، مریم طنابنده[2]، عبدالله ریحانی یساولی[3*]

[1]استادیار بخش آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران
[2]دانشجوی دکترای مدیریت تطبیقی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران
[3]دانشجوی دکترای 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 مهم ترین ارگان های خدمت رسانی به شهروندان می باشد و هدف اصلی آن ارائه خدمات و تأمین نیازهای شهروندان است، بررسی رفتارهای اخلاق پرستاران این مجموعه و تاثیر پذیری آن از عدالت سازمانی می تواند منجر به ارائهٔ 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 رابطهٔ 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 نمونه گیری 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 AMOSداده ها 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.*

نتیجه گیری: *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.*

واژه های کلیدی: *عدالت سازمانی، استرس شغلی و اخلاق کاری*

مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی سال ۹۵؛ دوره ۸ (۴):۶۹۹-۶۹۳
Journal of North Khorasan University of Medical sciences 2016;8(4):693-699

وصول: ۹۴/۹/۲۸
اصلاح: ۹۵/۱۱/۳۰
پذیرش: ۹۵/۱۲/۱

DOI: *http://journal.nkums.ac.ir/article-1-1051-fa.html*
Cite this article as: *Sheikhi A, Tanabande M, Reihany ya A. The Explanation of the relationship between organizational justice with the mediation of job stress on the job ethic of nurses. (A Case Study) . JNKUMS. 2017; 8 (4) :693-699*

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]

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 سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب-نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. اخلاقیات کار، یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیر بنای اساسی برای کسب و کار می سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می گردد. به طور مشابه مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاقیات بنا می گردد که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود [۱]. اخلاق می تواند به مکانیزمی ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. بطور کلی با پیشرفت علم و فناوری که زیربنای توسعهٔ اقتصادی و همه جانبهٔ 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 مسایلی که در سازمانها وجود دارد پیامدهای فشار روانی در حیطهٔ کار و مشاغل، فشار روانی شغلی یا استرس شغلی[1] است. عوامل متعددی وجود دارد که استرس شغلی کارکنان در یک سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. تاثیر عدالت سازمانی بر استرس شغلی، از موضوعات بسیار مهمی است که در سال های اخیر توجه محققین حوزه ی عدالت سازمانی را به خود جلب کرده است. عدالت یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه ی تفاوتهاست. با توجه به نقش تعدیل کننده عدالت توزیعی و رویه ای در رابطه میان استرس، عدالت به عنوان بنیادی ترین خواسته ی بشر در هر سرزمین و اقلیمی، انگیزه ی جنبش های خرد و کلان متعددی بوده و هست که هر روز در گوشه و کنار دنیا شاهد و ناظر آن هستیم. دانشمندان عرصه های گوناگون علم نیز به واسطه‌ی همراهی با چنین جنبش‌هایی به پژوهش و تفحص در عدالت و نمودهای آن در محیط های گوناگون، از جمله محیط‌های کار توجه و علاقه نشان داده اند [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 مقدس ترین واژه های 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 می گردد [۴] و اخیراً به نظر می رسد 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 نگرش‌کارکنان مناسب ترین روش جمع آوری اطلاعات استفاده از روش تحقیق پیمایش می‌باشد. جامعهٔ 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 نمونه گیری طبقه ای با تخصیص متناسب استفاده شده است.

1- Job stress

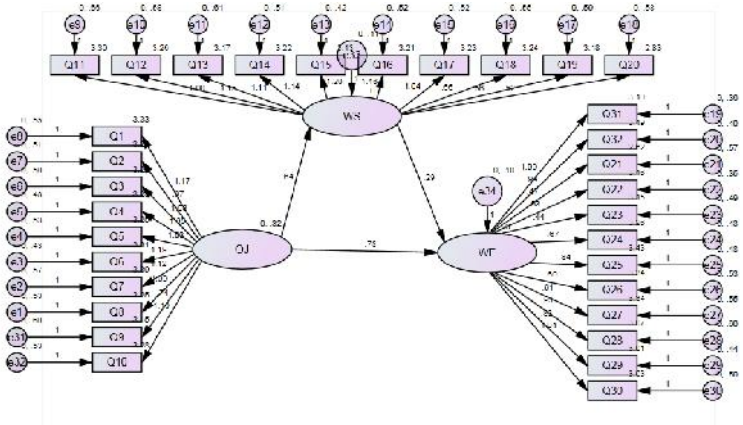
[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]

محقق از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۲ سئوال 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 ۰/۸۰به دست آمد.

یافته ها

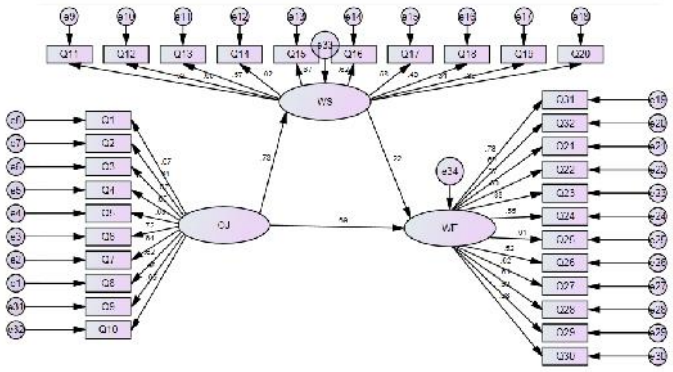
با توجه به نتایج خروجی نرم افزار AMOS ارایه شده، مقدار شاخص های برازش کلی مدل وضعیت مطلوبی را نشان می دهد. قبل از استفاده از نتایج ضروری است برازندگی مدل مورد تایید قرار گیرد برای این منظور از شاخص‌های متعددی از جمله RMSEA استفاده می‌شود که مقدار این شاخص که برابر ۰/۰۸۲ می‌باشد (RMSEA<0.1) که نشان دهنده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



شکل۱: ضرایب غیر استاندارد مدل ساختاری و اندازه‌گیری

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]



شکل۲: ضرایب استاندارد شده مدل ساختاری و اندازه‌گیری

جدول۱: خلاصه نتایج تحلیل داده‌های پژوهش

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

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 تاثیری به میزان ۰/۶۹ بر اخلاق کاری می‌گذارد و همچنین عدالت سازمانی تاثیری به میزان ۰/۷۳ بر استرس شغلی دارد و در نهایت استرس شغلی تاثیری 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]

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 سازمان های امروزی می باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان ها وارد می کند. گروهی از صاحب نظران رفتار

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]

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 می‌شود استرس شلغی پایین می‌تواند سبب افزایش تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق کاری پرستاران شود که این نیز در راستای سایر تحقیقات در این زمینه می‌باشد.

نتیجه گیری

با توجه به مسائل ذکر شده فوق مدیران می‌توانند 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 تکنیک‌های موجود در کاهش میزان استرس در محیط کار با تقویت عدالت سازمانی در افزایش اخلاق‌کاری 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.

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]

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.

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]

Original Article

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[1], Tanabande M[2], Reihany ya A[3]**

[1]Assistant Professor of Statistics, Department of Mathematics and Statistics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran
[2]PhD student in comparative Management, Department of Management, IslamicAzad University , Kerman, Kerman, Iran
[3]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

Journal of North Khorasan University of Medical sciences 2016;8(4):693-699

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*

Received: 19 Dec 2015
Revised:18 Feb 2017
Accepted:19 feb 2017

[Downloaded from journal.nkums.ac.ir on 2026-10-07]