



بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با سطح استرس شغلی کارکنان در محیط‌های کاری سازمانی

حسین صمدی میارکلائی^۱، حمزه صمدی میارکلائی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۳۰

تاریخ ویرایش: ۹۴/۰۳/۳۰

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۱۸

چکیده

زمینه و هدف: امروزه محیط‌های شغلی یک محرک قوی برای بروز هیجان‌ها می‌باشند و موقعیت‌های استرس‌زایی وجود دارد که می‌تواند سبب مشکلاتی از قبیل ناراضی، کاهش کارایی، ترک خدمت یا تغییر شغل شوند. هدف از این مطالعه نیز تبیین اثرات ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سطح استرس شغلی در میان کارکنان موسسه مالی اعتبار ثامن استان مازندران می‌باشد.

روش بررسی: در این مطالعه توصیفی به روش همبستگی، ۱۴۷ نفر از کارکنان موسسه مالی اعتبار ثامن شعب استان مازندران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد استرس شغلی و عدالت سازمانی جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و LISREL و روش‌های آماری توصیفی، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: در این مطالعه میان عدالت سازمانی و استرس شغلی رابطه‌ای معکوس و معنی‌دار ($P = 0.001$ و $R = -0.635$) وجود داشت. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر نشان داد که ادراک عدالت سازمانی و متغیرهای آن پیش‌بینی کننده خوبی برای استرس شغلی هستند.

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان داد که ادراک از بی‌عدالتی در محل کار ممکن است مشکلات مرتبط با سلامت روانی را افزایش دهد، بنابراین می‌توان دریافت که توجه به عدالت و مؤلفه‌های در سازمان‌ها، می‌تواند نتایج خوبی را برای سازمان‌ها به ارمغان بی‌آورد.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، استرس شغلی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای

مقدمه

امروزه یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی را شغل وی تشکیل می‌دهد. شغل، علاوه بر این که هزینه‌های زندگی ما را تامین می‌کند، نیازهای روانی ما، از قبیل تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را نیز ارضا می‌نماید. در زندگی همه افرادی که دارای شغل هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن فشار روانی ایجاد می‌کنند. سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس‌های شغلی و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی وی پدیدار شود [۱]. در واقع استرس عدم تعادل در شرایط جسمی و ذهنی است، که در واژه‌های علائم جسمانی، نگرانی، افسردگی و احساس خصومت بیان می‌شود. در میان منابع عمده استرس‌زا می‌توان مسئولیت بالا، خستگی، شرایط کاری، فشار زمانی و بار کاری

ذهنی را نام برد [۲].

از طرفی نیز استرس شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه‌های زیان‌آور کار و محیط کار است. به‌طور کلی می‌توان استرس شغلی را پاسخ به فشارهای ناشی از محیط کار دانست و وقتی روی می‌دهد که انتظارات فرد بیش از اختیارات و توانایی‌های او باشد. استرس شغلی دومین مشکل شایع مرتبط با کار محسوب می‌شود. طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت، بیش از نیمی از کارکنان کشورهای صنعتی از استرس شغلی شاکی هستند و تنها در آمریکا حدود یازده میلیون نفر از استرس شغلی رنج می‌برند [۳]. یکی از عواملی که نقش تعیین کننده‌ای در بروز استرس شغلی کارکنان دارد، میزان ادراک کارکنان از عدالت موجود در سازمان می‌باشد. در واقع باید اذعان داشت که در این حالت، استرس شغلی زمانی روی می‌دهد که

۱- (نویسنده مسئول) کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان، قائمشهر، ایران hossein_samadi_m@yahoo.com

۲- دکتری مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان، قائمشهر، ایران.

انتظارات فرد بیش‌تر از سطح ادراک وی از عدالت موجود در سازمان‌ها باشد.

عدالت سازمانی می‌تواند بسیاری از پیامدهای رفتارهای سازمانی و عملکردهای شغلی را تشریح کند. در واقع عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای تعریف نقش انصاف درون یک سازمان استفاده می‌شود، به دلیل این‌که مستقیماً مرتبط با سازمان است. صاحب‌نظران عرصه مدیریت و رفتار سازمانی معتقدند که مردم علاقه‌مند به موضوعاتی در رابطه با عدالت هستند و این عدالت نگرش شغلی و رفتار سازمانی را تحت نفوذ قرار می‌دهد [۴، ۵۶]. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن‌هاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست [۷]. ترویج و توسعه حس عدالت سازمانی در میان کارکنان موجب کاهش غیبت و مقاصد جابه‌جایی خواهد شد که از این طریق می‌تواند به سازمان سود برساند [۸].

اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌ها است [۹، ۱۰].

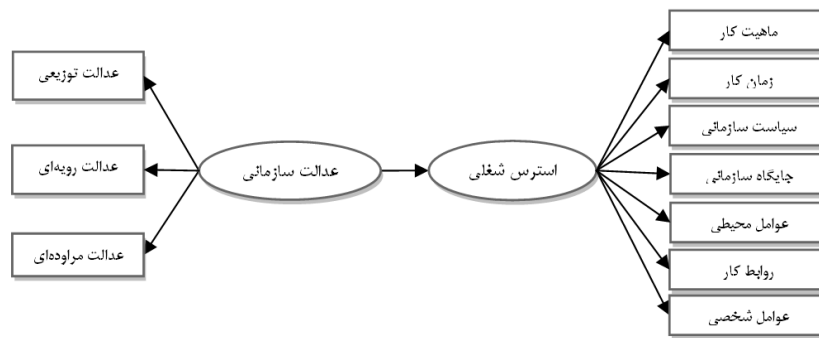
عدالت توزیعی به عنوان توزیع منصفانه منابع سازمانی انگاشته می‌شود. عدالت توزیعی ادراکات کارکنان در مورد پرداخت، ارتقاء، و نتایج مشابه را تعیین می‌کند [۱۱]. این دیدگاه که اعضاء در مورد این‌که آیا نتایج ارائه شده بوسیله سازمان (به عنوان مثال، درجات عملکرد، پرداخت و ارتقاء) منصفانه داده شده است قضاوت می‌کنند، از تئوری برابری نشأت می‌گیرد [۱۲، ۱۳]. عدالت روبه‌ای نیز عبارت از ادراک عدالت در

فرآیندهای تصمیم‌گیری است. مفهوم عدالت روبه‌ای منوط به ارزیابی فرد در رابطه با درستی یا نادرستی رویه‌ها و روش‌هایی است که در اخذ تصمیمات به او و دیگران مربوط است [۱۱]. یعنی مبتنی بر تصمیماتی که منصفانه ادراک شوند، نسبت به تصمیماتی که به طور منصفانه ادراک نشوند، احتمال بیشتری دارد که مورد پذیرش افرادی قرار گیرد که این تصمیمات بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد [۱۳].

همچنین عدالت تعاملی (مراوده‌ای) شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات (هم‌چون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به‌خاطر این‌که عدالت تعاملی توسط رفتارمدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است [۱۴].

موضوع "تیین اثرات ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سطح استرس شغلی"، در تحقیقات کمتر مورد توجه بوده است. در این راستا، سعی بر آن است تا در این تحقیق از این منظر به مقوله استرس شغلی و نقش عدالت سازمانی بر آن در سازمان نگریسته شود، و از طرفی این موضوع حاکی از نو بودن، تازگی موضوع و در نهایت جذابیت آن می‌باشد.

جداً و کولکویت، در مقاله‌ای به بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و استرس شغلی با قرار دادن نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در میان ۱۴۷ عضو هیئت علمی در ۲۳ دانشگاه ایالات متحده پرداختند. نتایج حاکی از ارتباط معکوس و معنی‌دار میان عدالت سازمانی و استرس شغلی بوده است، هم‌چنین این ارتباط معکوس و معنی‌دار میان ابعاد عدالت سازمانی و استرس شغلی نیز یافت شد. از طرفی نیز نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده بر ارتباط میان متغیرها تأیید شد [۱۵]. در پژوهشی دیگر، روسیو و همکاران، در بررسی اثرات عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای، و استرس‌های روانی؛ با قبول نقش تعدیل‌کننده اثر پشتیبانی همکار و استقلال کار، دریافتند که میان هر دو بُعد عدالت و استرس‌های



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

و در این تحقیقات مشخص شد که این متغیرها با متغیرهای چون: رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان، تعارض کار- خانواده، پشتیبانی همکار و استقلال کار و رفتارهای ضد کار و... ارتباط معنی‌داری دارند. ولی این پژوهش در نظر دارد تا به تبیین و بررسی اثرات ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن به عنوان متغیر مستقل بر استرس شغلی به عنوان متغیر اصلی و وابسته در مؤسسات مالی اعتبار شعب ثامن استان مازندران بپردازد. بر این اساس هدف از تحقیق حاضر با توجه به بیان اهمیت مسئله، تبیین اثرات ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سطح استرس شغلی در سطح جامعه آماری کارکنان موسسات ثامن استان مازندران می‌باشد. بنابراین، مدل مفهومی تحقیق به شکل ذیل ارائه شده، در واقع این مدل بیان‌گر روابط میان متغیرها در این پژوهش می‌باشد.

روش بررسی

روش و جامعه: پژوهش حاضر از لحاظ طبقه‌بندی تحقیقات بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، روش این تحقیق توصیفی است. از نظر دسته‌بندی تحقیقات توصیفی بر اساس نحوه جمع‌آوری اطلاعات نیز این پژوهش از نوع پیمایشی یا پنهان نگر، و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بشمار می‌رود. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان مؤسسه مالی اعتبار شعب ثامن استان مازندران می‌باشند. تعداد افراد جامعه مورد تحقیق ۱۴۸ نفر بوده‌اند، حجم

روانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، هم‌چنین نقش پشتیبانی همکار و استقلال کار بر این ارتباطات بسیار مهم و پراهمیت بوده است [۱۶].

فاکس و همکاران، در مقاله‌ای با عنوان رفتارهای ضد کار و پاسخ به عوامل استرس‌زا و عدالت سازمانی؛ که شرکت کنندگان به نمایندگی از طیف گسترده‌ای از مشاغل در بسیاری از سازمان‌ها؛ در داخل و خارج محیط دانشگاه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج سازگار با چارچوب نظری استرس شغلی بوده است. یعنی که در آن محدودیت‌های سازمانی، تعارض بین فردی، و درک از بی‌عدالتی، از عوامل استرس‌زا در کار بودند [۱۷]. زینز و شارونی، پس از بررسی ارتباط میان استرس شغلی و عدالت سازمانی، دریافتند که میان استرس شغلی و عدالت سازمانی ارتباط معکوس و معنی‌دار وجود دارد. از دیگر یافته‌های پژوهش می‌توان به تأیید نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی بر ارتباط عدالت سازمانی و استرس شغلی اشاره کرد [۱۸]. زیلاس، در پایان‌نامه دکتری خود موضوع استرس شغلی و ارتباط آن با ادراک از عدالت سازمانی را مورد بررسی قرار داد. او پس از جمع‌بندی یافته‌های خود اشاره کرد که با تمرکز بر جنبه‌های عدالت سازمانی می‌توان از استرس در محل کار کاست و سطح بالای ادراک از عدالت نیز می‌تواند کاهش سطح استرس شغلی را به ارمغان بیاورد [۱۹].

همان‌گونه که در ادبیات نظری و تجربی تحقیق بیان شد، تاکنون مطالعات نسبتاً زیادی در بستر استرس شغلی و ارتباط آن با ادراک از عدالت سازمانی صورت پذیرفت،

نمونه تحقیق نیز با استفاده از فرمول زیر محاسبه شده است (فرمول نمونه‌گیری کوکران):

$$n = \frac{N \times z^2 \frac{a}{2} \times p \times q}{\varepsilon^2 \times (N - 1) + z^2 \frac{a}{2} \times p \times q} \approx 107$$

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مقدار بدست آمده از این رابطه تقریباً ۱۰۷ نفر می‌باشد. با این حال حجم نمونه مورد استفاده، شامل ۱۱۴ نفر از کارکنان سازمان مذکور می‌باشد که به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. یعنی جهت اطمینان میان تمامی کارکنان پرسشنامه توزیع و در نهایت ۱۱۴ پرسشنامه مناسب تجزیه و تحلیل اطلاعات، تکمیل شده در تحلیل گنجانده شد.

ابزار پژوهش: ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه‌های (استاندارد) بسته بوده است. در پرسشنامه‌های این تحقیق برای نظرسنجی از نمونه آماری، از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شد. از این پرسشنامه‌ها در بخش اول ۱۸ گویه مربوط به عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) [۲۰] و بخش دوم ۳۳ گویه استرس شغلی (ان‌جی و همکاران، ۲۰۰۵) [۲۱]، برای هفت مولفه (ماهیت کار، زمان کار، سیاست سازمانی، جایگاه سازمانی، عوامل محیطی، روابط و عوامل شخصی) در نظر گرفته شده است.

در مورد اعتبار ابزار سنجش باید اشاره کرد؛ که در واقع روائی مشخص می‌کند که ابزار اندازه‌گیری تهیه شده تا چه اندازه مفهوم خاص مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند. یکی از روش‌های پرکاربرد برای تعیین اعتبار، اعتبار محتوایی است. روائی محتوا اطمینان می‌دهد که ابزار مورد نظر به اندازه کافی پرسش‌های مناسب برای اندازه‌گیری مفهوم مورد سنجش را دربر دارد. هم‌چنین جهت اطمینان از روائی ابزار مورد استفاده (عدالت سازمانی و استرس شغلی)، این ابزار در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه که با مباحث مورد اشاره (رفتار سازمانی)، آشنایی کافی دارند، قرار گرفت و روائی این ابزار مورد تأیید قرار گرفت.

در مورد قابلیت اعتماد نیز باید اشاره کرد، که این قابلیت در تحقیقات بیان می‌کند که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های باثبات آزمودنی و یا ویژگی‌های متغیر و موقتی آن را می‌سنجد. میزان پایایی ابزار اندازه‌گیری، که آن را می‌توان با هفت روش اندازه‌گیری کرد، ولی در این پژوهش از میان این روش‌ها، از روش آلفای کرونباخ که مهم‌ترین و پرکاربردترین روش میزان پایایی ابزار اندازه‌گیری در نرم‌افزار SPSS است، استفاده شد [۲۲، ۲۳]. روش آلفای کرونباخ تعمیم یافته آزمون کودر-ریچاردسون است، که این روش بیشتر برای متغیرهای اسمی دو وجهی طراحی شده است. چنان‌چه مقدار حاصله بیشتر از ۰٫۷۰ باشد، می‌توان دریافت که ابزار مورد استفاده دارای پایایی بالایی هستند [۲۴، ۲۵]. میزان آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه‌ها بیش از ۰٫۷۰ بدست آمده است (قابل مشاهده در جدول شماره ۱)، در واقع این اعداد مؤید آن است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار بوده و این طرح از لحاظ علمی پذیرفته است.

علاوه بر این؛ در این تحقیق از روش مدل معادلات ساختاری جهت توانایی تبیین و برازش کلیت مدل، که کمک شایانی به فهم بهتر پدیده‌های پیچیده‌ی اجتماعی می‌نماید، استفاده شده است. بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم‌افزار SPSSwin16 و خصوصاً نرم‌افزار LISREL8.54 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

مدل معادلات ساختاری: مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) یک روش تحلیلی قدرتمند و در عین حال پیچیده است. در سال‌های اخیر استفاده از SEM برای بررسی پدیده مدیریت به طور چشم‌گیری افزایش یافته است [۲۶]. در واقع (SEM) یک مجموعه از معادلات خطی است که بصورت هم‌زمان روابط بین دو یا چند متغیر قابل مشاهده (یا متغیرهای اندازه‌گیری نشده) مورد بررسی قرار می‌دهد. همان‌گونه که اشاره شد (SEM) اهدافی شبیه به رگرسیون چندگانه دارد، با این تفاوت که (SEM) دارای یک توانایی منحصر به‌فرد

یافته‌ها

همبستگی میان متغیرها: ضریب همبستگی پیرسون میان عدالت سازمانی و استرس شغلی مقدار $0/635$ - به دست آمده که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار بوده است. جدول زیر نتایج آزمون همبستگی میان ابعاد عدالت سازمانی و استرس شغلی را نیز نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، میان تمام متغیرهای عدالت سازمانی و استرس شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در این قسمت با توجه به مدل مفهومی، مدل اندازه‌گیری عدالت سازمانی و استرس شغلی بر اساس خروجی نرم افزار لیزرل ارائه خواهد شد.

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد تمام روابط مدل در تحقیق معنی‌دار بوده است و دارای ضریب استاندارد بالایی هستند، یعنی همه ابعاد یا نشانگرهای عدالت سازمانی و استرس شغلی بر متغیرهای مکنون تاثیرگذار و تبیین کننده آن هستند. هم‌چنین اعداد بدست آمده از مدل معادلات ساختاری برای برازش مدل، حاکی از آن است که با توجه به این که میانگین مجذور خطاهای مدل کمتر از $0/10$ و هم‌چنین کای دو به درجه آزادی نیز کوچک‌تر از ۳ است، در نتیجه مدل‌ها دارای برازش و تناسب بالایی می‌باشند.

مدل نهایی پژوهش: شاخص‌های برازندگی مدل نهایی تحلیل مسیر تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل شده است. در قسمت ذیل مدل نهایی تحقیق در حالت استاندارد و عدد معنی‌داری ارائه شده است.

برازش مدل نهایی پژوهش: نتایج خروجی لیزرل و

می‌باشد، یعنی بررسی همزمان یک‌سری از روابط وابستگی میان تعداد زیادی از متغیرهای مستقل و وابسته [۲۷]. یک مدل معادلات ساختاری کامل از دو مؤلفه تشکیل شده است: ۱. یک مدل ساختاری که ساختار علی خاصی را بین متغیرهای مکنون مفروض می‌دارد. و ۲. یک مدل اندازه‌گیری که روابطی را بین متغیرهای مکنون و متغیرهای نشانگر (اندازه‌گیری شده) تعریف می‌کند. هنگامی که داده‌های بدست آمده از نمونه مورد بررسی به صورت ماتریس همبستگی یا کوواریانس درآید و توسط مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون تعریف شود، مدل را می‌توان با استفاده از نرم-افزارهای مربوط (LISREL یا EQS) تحلیل کرد و برازش آن را برای جامعه‌ای که نمونه از آن استخراج شده آزمود.

مدل‌های اندازه‌گیری: همان‌گونه که اشاره شد تکنیک لیزرل آمیزه‌ای از دو تحلیل بنام‌های تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری) و تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تشکیل می‌گردد. برای برآورد مدل اندازه‌گیری بهتر است بر روی تحلیل عاملی تأییدی که بخشی از الگوهای اندازه‌گیری است، تمرکز نمائیم. این الگو در مورد نحوه سنجش متغیرهای پنهان توسط متغیرهای مشاهده شده بحث می‌کند.

ارزیابی مدل مناسب یکی از بحث‌برانگیزترین جنبه‌های مدل معادلات ساختاری است؛ که قبل از ارزیابی پارامترهای فردی، باید تناسب کلی آن ارزیابی و مشاهده شود [۲۷].

جدول ۱- پایایی و ماتریس همبستگی برای عدالت سازمانی، مؤلفه‌های آن‌ها و استرس شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱ عدالت توزیعی	(۰/۷۸)				
۲ عدالت رویه‌ای	۰/۷۲۸ **	(۰/۸۰)			
۳ عدالت مرادده‌ای	۰/۸۱۲ **	۰/۷۰۰ **	(۰/۷۵)		
۴ عدالت سازمانی	۰/۸۵۶ **	۰/۸۲۳ **	۰/۷۳۵ **	(۰/۸۴)	
۵ استرس شغلی	۰/۶۹۹ **	۰/۷۱۱ **	۰/۵۶۱ **	۰/۶۳۵ **	(۰/۸۸)

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۲- ضرائب استاندارد و معناداری مرتبط با مدل‌های اندازه‌گیری

تایید/رد ارتباط	اعداد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر ارتباط	فرایند استرس شغلی
تایید	۴/۴۸	۰/۴۴	ماهیت کار ← استرس شغلی	
تایید	۶/۳۳	۰/۶۰	زمان کار ← استرس شغلی	
تایید	۳/۲۷	۰/۳۳	سیاست سازمان ← استرس شغلی	
تایید	۸/۲۸	۰/۷۴	جایگاه سازمانی ← استرس شغلی	
تایید	۸/۱۹	۰/۷۴	عوامل محیطی ← استرس شغلی	
تایید	۶/۲۷	۰/۵۹	روابط ← استرس شغلی	
تایید	۵/۴۹	۰/۵۳	عوامل شخصی ← استرس شغلی	
RMSEA = 0.085 , GFI = 0.93 , AGFI = 0.90 , NFI=0.90 و NNFI=0.92				
مجذور خطاهای مدل (۰/۰۸۵) کوچکتر از ۰,۱۰ است و همچنین χ^2/df (۲,۰۱) نیز کوچکتر از ۳ است.				
تایید/رد ارتباط	اعداد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر ارتباط	عدالت سازمانی
تایید	۱۱/۱۵	۰/۸۶	عدالت توزیعی ← عدالت سازمانی	
تایید	۱۰/۸۹	۰/۸۵	عدالت رویه‌ای ← عدالت سازمانی	
تایید	۱۲/۹۱	۰/۹۴	عدالت مروده‌ای ← عدالت سازمانی	
RMSEA = 0.000 , GFI = --- , AGFI = --- , NFI=--- و NNFI=---				
مجذور خطاهای مدل (۰/۰۰۰) کوچکتر از ۰,۱۰ است و همچنین مقدار df و χ^2 برابر با صفر می‌باشد.				

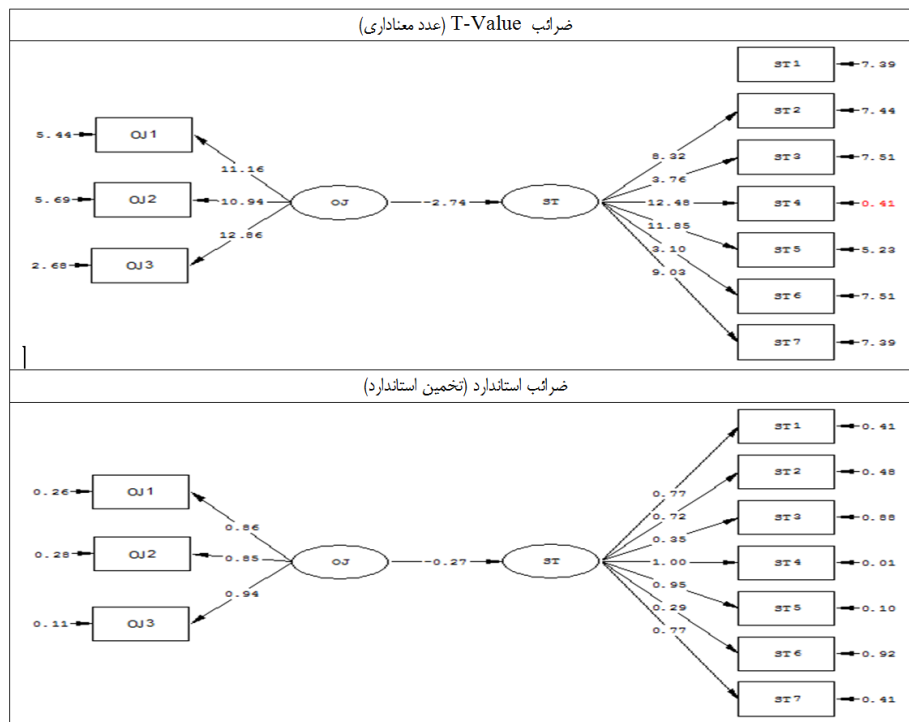
جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

مطلوبیت	مقدار	مقدار قابل اتکاء	نام کامل	شاخص‌ها
تایید مدل	۱/۶۵	$\chi^2/df < 3$	Chi-square Divided to Degrees of Freedom	χ^2/df
تایید مدل	۰/۰۶۱	$RMSEA \leq 0.10$	Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA
تایید مدل	۰/۹۵	$NNFI > 0.9$	Non-Normed Fit Index	NNFI
تایید مدل	۰/۹۵	$NFI > 0.9$	Normed Fit Index	NFI
تایید مدل	۰/۸۸	$AGFI > 0.9$	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI
تایید مدل	۰/۹۳	$GFI > 0.9$	Goodness of Fit Index	GFI
تایید مدل	۰/۹۷	$CFI > 0.9$	Comparative Fit Index	CFI
تایید مدل	۰/۹۷	$IFI > 0.9$	Incremental Fit Index	IFI

اعتبار مدل تحلیل مسیر است [۳۱]. این مقادیر و برخی دیگر از شاخص‌های برازش مدل نیز در جدول ذیل قابل ملاحظه می‌باشد.

تحلیل مسیر برای مدل معادلات ساختاری پژوهش: با نظر به خروجی نرم افزار LISREL، در جدول (۴) خلاصه‌ای از آزمون فرضیات را نشان می‌دهد. برای بررسی معنی‌دار بودن تاثیر عدالت سازمانی بر استرس شغلی، ارزیابی چگونگی و میزان این تاثیر از مدل استاندارد و عدد معنی‌داری استفاده می‌شود. در مورد معنی‌دار بودن اعداد بدست آمده مدل می‌توان گفت که از آنجا که آزمون فرضیات در سطح ۰/۹۵ انجام می‌شود،

تحلیل قسمت تخمین استاندارد و غیراستاندارد مدل نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری در پژوهش، مدل نسبتاً مناسبی است؛ زیرا میزان χ^2/df برابر با ۱/۶۵، جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر با ۰/۰۶۱ و سطح معنی‌داری یا میزان پی برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد، که این میزان کمتر از حد دامنه مجاز، یعنی ($p < 0.01$) می‌باشد [۲۸، ۲۹، ۳۰]. از طرفی علاوه بر آن، شاخص نیکویی برازش مدل کوواریانس و شاخص برازش نرمال شده مدل کوواریانس برابر با ۰/۹۳ و ۰/۹۵ است، همچنین مقدار CFI برابر با ۰/۹۷ می‌باشد، که این امر حاکی از برازش مناسب مدل تحلیل مسیر تحقیق و بنابراین تأیید



نمودار ۲- معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، تبیین اثرات ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سطح استرس شغلی در محیط‌های کاری سازمانی (موسسات ثامن شعب استان مازندران) می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد، که ادراک از عدالت سازمانی و هر سه بُعد آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای)، بر طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده بر استرس شغلی کارکنان اثر معکوس و معنی‌داری دارند و همچنین ابعاد عدالت سازمانی نیز دارای ارتباط مثبت و معنی‌داری با هم

اعداد معنی‌دار خواهند بود که بین $1/96$ و $1/96$ نباشند (۲۷، ۲۹). به این معنی که اگر عددی بین $1/96$ و $1/96$ قرار بگیرد، رابطه علی بی‌معنی خواهد بود، بر اساس جدول ۴، و با توجه به نتایج آزمون تحلیل مسیر، فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اثر عدالت سازمانی بر استرس شغلی معنی‌دار است و ارتباط علی آن تأیید می‌شود. مقادیر t برای فرضیات فرعی پژوهش هم مبنی بر آن است که عدالت سازمانی و ابعاد آن بر استرس شغلی دارای تاثیر و رابطه علی دارند.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

تایید/رد ارتباط	اعداد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر ارتباط
تایید	-۲/۷۴	-۰/۲۷	عدالت سازمانی ← استرس شغلی
تایید/رد ارتباط	اعداد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر ارتباط
تایید	-۸/۸۲	-۰/۳۹	عدالت توزیعی ← استرس شغلی
تایید	-۵/۶۲	-۰/۲۷	عدالت رویه‌ای ← استرس شغلی
تایید	-۱۳/۴۸	-۰/۴۷	عدالت مرادده‌ای ← استرس شغلی

RMSEA = 0.061 ، GFI = 0.93 ، AGFI = 0.88 ، NFI=0.95 و NNFI=0.95

مجذور خطاهای مدل (۰/۰۶۱) کوچکتر از ۰،۱۰ است و همچنین χ^2/df (۱/۶۵) نیز کوچکتر از ۳ است.

می‌باشند، در ادامه فرضیه‌های تحقیق به تفصیل مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت و در نهایت در راستای نتایج تحقیق پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت ارائه خواهد شد.

آزمون فرضیه‌ی اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار بین ادراک از عدالت سازمانی و استرس شغلی در موسسات ثامن شعب استان مازندران، مورد تأیید قرار گرفت، که این رابطه با مقدار $(-2/74)$ معنی‌دار نشان داده شده است. به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که کارکنان موسسات ثامن شعب استان مازندران عدالت سازمانی را بر سطح استرس شغلی خود اثرگذار می‌دانند (رابطه‌ی علی). نتایج بدست آمده از این فرضیه با تحقیقات روسیو و همکاران، فاکس و همکاران، زینز و شارونی، جادج و کولکوئیت، زیلاس، مطابقت دارد [۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۱۹].

با توجه به آزمون فرضیات فرعی انجام شده، وجود ادراک از عدالت توزیعی نیز موجب کاهش سطح استرس شغلی کارکنان می‌شود، که این رابطه با مقدار $(-8/80)$ معنی‌دار نشان داده شده است. بطور کلی، چنان‌چه ادراک از عدالت توزیعی موسسات ثامن شعب استان مازندران بهبود یابد، سطح استرس شغلی افراد نیز به‌طور متوسطی کاهش خواهد یافت. نتایج بدست آمده از این فرضیه با تحقیقات روسیو و همکاران، فاکس و همکاران، جادج و کولکوئیت، زیلاس، هم‌خوانی دارد [۱۵،۱۶،۱۷،۱۹].

هم‌چنین کارکنان موسسات ثامن شعب استان مازندران، ادراک از عدالت رویه‌ای را بر سطح استرس شغلی دارای اثر معکوس و معنی‌داری می‌دانند، که این رابطه با مقدار $(-5/62)$ معنی‌دار نشان داده شده است، بطور کلی، چنان‌چه ادراک از عدالت رویه‌ای کارکنان موسسات ثامن شعب استان مازندران بهبود یابد، سطح استرس شغلی افراد نیز بهبود یا کاهش خواهد یافت. نتایج بدست آمده از این فرضیه با یافته‌های زینز و شارونی، روسیو و همکاران، فاکس و همکاران، جادج و کولکوئیت، مطابقت دارد [۱۵،۱۶،۱۷،۱۸].

از طرفی نیز ادراک کارکنان از عدالت مرادده‌ای بر

سطح استرس شغلی، تأثیر معکوس و معنی‌داری دارد، که این رابطه با مقدار $(-13/48)$ معنی‌دار نشان داده شده است، یعنی چنان‌چه کارکنان موسسات ثامن شعب استان مازندران، ادراک کنند که سطح عدالت مرادده‌ای در سازمان مناسب است، آن‌ها استرس کمتری از خود نشان داده و از خود تعهد بیشتر و عملکرد بهتر نشان می‌دهند و در جهت رسیدن به اهداف سازمانی تلاش فراوانی می‌نمایند. نتایج بدست آمده از این فرضیه با تحقیقات فاکس و همکاران، زینز و شارونی، جادج و همکاران، هم‌خوانی دارد [۱۵،۱۷،۱۸].

از دیگر یافته‌های این پژوهش این بوده است، که میان ابعاد عدالت سازمانی نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ارتباط مثبت و معنی‌دار ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) در سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ زیرا وجود هر یک از ابعاد عدالت سازمانی موجب می‌شود کارکنان نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی نیز نظر مثبتی داشته باشند؛ و سایر ابعاد عدالت را نیز منصفانه تلقی نمایند که این خود منجر به بهبود سطح استرس شغلی و ارائه رفتارهای باثبات و فراتر از شرح شغل و بدون چشم داشت می‌شود. عدالت والاترین ارزش انسانی و گوهری گران‌بها در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان‌ها رسیدن به عدالت است. افلاطون می‌گوید عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیز در جای خودش. ارسطو عدالت را به دو دسته عام و خاص تقسیم کرده است. عدالت عام همه فضیلت‌ها را در بر می‌گیرد و عدالت خاص یعنی این‌که حق هرکسی را به شایستگی بدهند [۳۲]. در واقع مطالعات گذشته حاکی از اهمیت بالای ادراک از عدالت در سازمان‌ها می‌باشد. از طرفی نیز با توجه به نتایج بدست آمده و اهمیت ادراک از عدالت سازمانی و مولفه‌های آن بر سطح استرس شغلی کارکنان در این پژوهش، موارد ذیل به عنوان پیشنهادات مدیریتی، برای بهبود سطح عدالت سازمانی و استرس شغلی کارکنان در جامعه مورد نظر، ارائه می‌شود:

۱. عدالت سازمانی و استرس شغلی: معمولاً اعتقاد بر این است که کارکنان مهم‌ترین دارایی یک سازمان

استرس شغلی است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و تبعیض اجتناب گردد. سازمان‌ها باید برنامه‌هایی را به منظور توجه به گزارش‌ها و انتقادهای کارکنان‌شان طراحی کنند، می‌توانند امکان استینافی برای کارکنانی که به شکل نامنصفانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است فراهم آورند.

۴. عدالت تعاملی و استرس شغلی: یک ویژگی دیگر از زمینه اجتماعی سازمان‌ها که به میزان استرس شغلی در کارکنان مرتبط است، روابط میان شخصی در سازمان است. طبق تئوری مبادله رهبر پیرو، سرپرستان با کارکنان به طور متفاوت رفتار می‌کنند که به توسعه یک رابطه نسبتاً ثابت میان این دو می‌انجامد و از مبادله با کیفیت پایین تا مبادله با کیفیت بالا را دربر می‌گیرد. این تئوری فرض می‌کند که یک رابطه میان شخصی بین سرپرستان و کارکنان در مقابل زمینه یک سازمان با کیفیت پایین‌تر با اعمال اختیار رسمی سازمانی مشخص می‌شوند. مبادله با کیفیت بالاتر در سازمان، شامل مبادله منابعی است که فراتر از آن چیزهاست که در قرارداد استخدام رسمی مشخص شده است. اما اگر آن‌ها در یک سازمان منصف کار کنند و سرپرستان رابطه با کیفیت بالا داشته باشند، محیط امنی را برای کارکنان جهت درگیر شدن در اهداف سازمانی فراهم و در نتیجه کمتر از خود استرس به نمایش می‌گذارند، پس رعایت این اصول نیز گامی موثر در جهت کاهش میزان استرس شغلی کارکنان خواهد بود.

منابع

1. Mehrabzade M, Atashafroz A, Shahini M, Rezaei S. Comparison of Public Health, Occupational Stress and Burnout of Teachers of Normal and Exceptional Schools. *Journal of Clinical Psychology and Personality*. 2013; 9: 53-64. (Persian)
2. Golmohamadi R, Damyar N, Mohamadfam I, Faradmali J. Study of Occupational Stress Among Hamadan City-Bus Drivers, 2011. *Journal of Sunrise Health*. 2013; 12: 24-32. (Persian)
3. Ghanei R, Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. The relationship between personality characteristics and Nursing Occupational Stress. *Journal of Psychiatric Nursing*. 2013; 1(3): 27-34. (Persian)
4. Greenberg J. Taxonomy of organizational justice

هستند. بدین دلیل است که اعتبار و اثربخشی بلندمدت هر سازمانی به صورتی انتقادی وابسته به مهارت‌ها، تجارب، شایستگی‌ها و رفتارهای مولدی است که ادراک از عدالت کارکنان نسبت به مدیر و نیز سازمان‌شان را در بر می‌گیرد (عدالت سازمانی). ادبیات عدالت سازمانی اظهار می‌کنند که ادراکات کارمند در مورد انصاف در رویه‌ها، پیامدها، و تبدلات بین فردی سازمانی ممکن است بر رفتارها و سطح استرس‌های مرتبط با کارشان اثر گذاشته و بر چگونگی واکنش آن‌ها نسبت به عملکرد فعالیت‌های سازمانی اثر می‌گذارد. بنابراین سازمان باید با توزیع متناسب و مقتضی منابع (عدالت توزیعی)، با بهره‌گیری از ابزارها و مسیرهای مناسب تخصیص این منابع (عدالت رویه‌ای)، و با ایجاد روابطی با صداقت، روراستی، وفای به عهد و اعتمادسازی (عدالت تعاملی)، سطح استرس شغلی کارکنان را در سازمان‌شان تحت کنترل و تاحدودی کاهش بخشند.

۲. عدالت توزیعی و استرس شغلی: بر طبق مطالعات گذشته؛ کارکنانی بیشتر راضی و کمتر دچار استرس می‌شوند که نسبت میان مزایای دریافت شده و کمک‌های ارائه شده، با نسبت درک شده همکاران‌شان قابل مقایسه باشد، یعنی اگر کارکنان درک کنند که با آن‌ها نامنصفانه رفتار می‌شود، آن‌ها به احتمال زیاد با داشتن نگرش‌های مثبت نسبت به کار به پیامدهای کاری چون استرس شغلی، مقابله به مثل می‌کنند. اما زمانی که احساس کنند توسط سازمان یا سرپرستان با آن‌ها نامنصفانه رفتار می‌شود احتمالاً معتقد خواهند بود که مبادله اجتماعی نقض شده است و استرس زیادی را تجربه خواهند نمود. بنابراین پیشنهاد می‌شود با رعایت این اصول عدالت توزیعی در سازمان‌ها، زمینه را برای بهبود و کاهش سطح استرس کارکنان گام بردارند.

۳. عدالت رویه‌ای و استرس شغلی: سازمان‌هایی که اهمیت عدالت رویه‌ای را نادیده می‌گیرند، با افزایش ریسک مخاطرات پیامدهای منفی تصمیمات، عدم پذیرش قوانین و دستورالعمل‌ها و از این قبیل نمونه‌ها موجب افزایش استرس شغلی کنان می‌شوند. بنابراین، ترویج حس عدالت در کارکنان کلیدی برای کاهش

- Behavior. 2001; 59: 291-309.
18. Tziner A, Sharoni G. Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a Non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2014; 30: 35-42.
 19. Szilas R. *Work Stress and Organizational Justice*. PhD. Dissertation 2011.
 20. Niehoff B, Moorman R. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993; 36: 527-556.
 21. NG S, Skitmore M, Leung R. Manageability of Stress among Construction Project Participants. *Engineering, Construction & Architectural Management*. 2005; 12(9): 264-282.
 22. Conca F, Liopis J, Tari J. Development of a measure to assess quality management in certified firms. *European Journal of Operational Research*. 2004; 156: 683-697.
 23. Peterson R. A Meta-analysis of Chronbach,s Coefficient Alpha. *Journal of consumer research* 1994; 21: 381-391.
 24. Nunnally J. *Psychometric theory*. Second ed. McGraw-Hill, New York 1978.
 25. Van de ven A, Ferry D. *Measuring and assessing organizations*. John Wiley, New York. 1979.
 26. Shook C, Ketchen D, Hult T, Kacmar, M. AN Assessment Of The USE Of Structural Equation Modeling In Strategic Management Research. *Strategic Management Journal*. 2004; 25: 397-404.
 27. Jöreskog KG, Sörbom D, du Toit S, du Toit M. *LISREL 8: New Statistical Features*. Scientific Software International: Chicago, IL 1999.
 28. Gerbing D.W, Anderson J.C. An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *J. Marketing Research*. 1999; 25: 186-192.
 29. Jöreskog K, Sörbom D. *LISREL 8: User's Reference Guide* (Scientific Software International, Lincolnwood) 2001.
 30. Steenkamp J, van Trijp H. The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research Marketing*. 1991; 8: 283-299.
 31. Hu L, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*. 1999; 6(1): 1-55.
 32. Raminmehr H, Hadizadeh A, Ahmadi I. An Investigation of Relationship between the Perception of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Tehran's National Company of Oil Products Distribution). *Bulletin of Transformation Management*. 2009; 65-89. (Persian).
 - theories. *Academy of Management Review*. 1987; 12: 9-22.
 5. Greenberg J. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management* 1990; 16: 399-432.
 6. Philip PJ, Kumar R, Choudhary N. Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place. *Proceeding Ninth AIMS International Conference on Management*. 2012: 1215-1221.
 7. Hossein-Zadeh AS, Nazareth D. organizational justice. *Journal of Meditate* 2007; 18-23. (Persian)
 8. Al-Zu'bi H. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management* 2010; 5(12): 102-109.
 9. Rezaiean A, Givi M, Givi H, Nasrabadi M. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment, Satisfaction and Trust. *Research Journal of Business Management*. 2010; 4(2): 112-120.
 10. Cropanzano R, Bowen D, Gilliland S. The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives* 2007; 34-48.
 11. Choudhary N, Kumar D, Philip P. Organizational Justice as Predictor of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Proceedings of National Conference on Emerging Challenges for Sustainable Business*. 2012; 971-981.
 12. Blakely G, Andrews M, Fuller J. Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of the Relationship between Selfmonitoring and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*. 2005; 18(2): 131-144.
 13. Cropanzano R, Greenberg J. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology* 1997; 317-372. New York: John Wiley & Sons.
 14. Rahmmnia P, Hassanzadeh Z. The Role of Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Justice and Political Environment of Repellent Association of Persons'. *Bulletin of Transformation Management*. 2009; 3: 21-46. (Persian)
 15. Judge T, Colquitt A. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 2004; 89(3): 395-404.
 16. Rousseau V, Salek S, Aube'C, Morin M. Distributive Justice, Procedural Justice, and Psychological Distress: The Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2009; 14(3): 305-317.
 17. Fox S, Spector E, Miles D. Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational*

An Investigation of Relations between Organizational Justice and its Components with the levels of employees' Job Stress in Organizational Workplace

Hossein Samadi Miarkolaei¹, Hamzeh Samadi Miarkolaei²

Received: 2015/01/08

Revised: 2015/06/20

Accepted: 2015/07/21

Abstract

Background and aims: Nowadays, the business environment is a strong stimulus for emergence of emotions and there are situations that can cause stress and dissatisfaction, reduced efficiency, leave or change jobs. The purpose of this study is to explain the effects of perceptions of organizational justice and its components on occupational stress among employees of Samen financial and credit institution in Mazandaran province.

Methods: In this descriptive study, 147 employees from various branches of Samen financial and credit institution in Mazandaran province were selected using simple random sampling method. Data were collected using standard questionnaires of occupational stress and organizational justice, and were analyzed by SPSS and LISREL software and descriptive statistics, correlation and structural equation model.

Results: in this study, there were significant inverse relationships between organizational justice and job stress respectively ($R = -0.635$, $p = 0.001$). The results of structural equation modeling and path analysis showed that perceived organizational justice and job stress are good predictor variables.

Conclusion: This study showed that perception of injustice in the workplace may increase problems of healthy mine. Therefore, attention to the justice and its indicators in organizations can bring a good results for organizations.

Keywords: Organizational Justice, Job Stress, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice

1. (Corresponding author) MSc of Public Administration, Member of Young Researchers' Club, Ghaemshahr, Mazandaran, Iran. hossein_samadi_m@yahoo.com.

2. PhD of Public Administration, Member of Young Researchers' Club, Ghaemshahr, Mazandaran, Iran