

بررسی اثرات عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر روی استرس شغلی ادراک شده

مورد مطالعه: فرودگاه نظامی

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۲۲

احمد علی روح الهی^۱، سید محمدرضا مشهورالحسینی^۲

از صفحه ۵۷ تا ۷۸

چکیده

انسان، محور و وسیله اصلی توسعه همه‌جانبه است و نیروی انسانی مؤثر، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان است. در همین راستا به نظر می‌رسد، عدالت سازمانی و جو اخلاقی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کاهش میزان استرس در محیط کار، افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمانی باشند. هدف این پژوهش، بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر استرس شغلی ناشی از محیط کار است. جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان بخش تعمیر و نگهداری یکی از فرودگاه‌های نظامی بودند که با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۸۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در بخش جو سازمانی از پرسش‌نامه‌ای سکویپکر و همکاران (۲۰۰۱)، استرس ناشی از محیط کار از پرسش‌نامه کلر (۱۹۸۴) و عدالت سازمانی از پرسش‌نامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با اندکی تلخیص در سؤالات استفاده شده است. از سوی دیگر، برای مناسب بودن پرسش‌نامه‌های مذکور در بخش تعمیر و نگهداری، تحلیل عاملی انجام شده است. روایی و پایایی تحقیق از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری منحصراً نرم‌افزار اسمارت پی. آل. اس مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های رگرسیون و هم‌بستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین استرس ناشی از محیط کار با عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و جو اخلاقی رابطه‌ای معکوس وجود دارد. با توجه به نتایج به‌دست آمده، استرس ناشی از محیط کار و موضوعات مرتبط با عدالت سازمانی و جو اخلاقی سازمان می‌توانند به‌عنوان عامل اصلی افت بهره‌وری و عملکرد سازمانی مورد توجه قرار گیرند؛ از این‌رو، پیشنهاد می‌شود تلاش بیشتر به‌منظور کنترل عوامل روانی و سلامت محیط کار در جلوگیری از افت عملکرد صورت پذیرد.

کلید واژه‌ها

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، جو اخلاقی و استرس ناشی از محیط کار.

۱- مربی و عضو هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران، نویسنده مسئول: aa.rohollahi@ssau.ac.ir

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران، بیرجند، ایران



مقدمه

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی اجتماعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است (بهلولی‌زیناب، ۱۳۸۹: ۷۳). عدالت بالاترین ارزش انسانی و گوهری گران بها 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 (پورعزت، ۱۳۸۰: ۹۶). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، سبب 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 (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲: ۱۷). مطالعات گیدینگز^۱ نشان می‌دهد که احساس تبعیض و بی‌عدالتی از زمره عوامل اثرگذار بر سلامت روانی و جسمی کارکنان است (گیدینگز، ۲۰۰۵: ۳۰۵). در محیط‌های کار، عدالت تحت عنوان عدالت سازمانی ادراک شده در نظر گرفته می‌شود (گل‌پرور و ناجی، ۱۳۸۹: ۲۵). افزودن واژه ادراک شده به اصطلاح عدالت سازمانی، به ماهیت پدیدارشناختی عدالت در فضای ذهنی و شناختی هر یک از افراد بازمی‌گردد (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۲).

جو اخلاقی در سال‌های اخیر توجهات زیادی را به خود جلب کرده است. این توجه، بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و معضلات غیراخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر تمامی بشر را به صورت کم‌وبیش تهدید کرده است (آکفت و کوت^۲، ۲۰۰۵: ۱۵۲؛ تسای و هوآنگ^۳، ۲۰۰۸: ۵۶۵). نظریه پردازان جو اخلاقی و مؤلفه‌های وابسته به آن، این پدیده را مشتمل بر ادراکات گسترده از اعمال و رویه‌های سازمانی که دارای محتوایی اخلاقی هستند، می‌دانند. طی یک سنخ‌شناسی دوبعدی، سنخ اول مبتنی بر ملاک‌های اخلاقی تصمیم‌محور بر پایه سطوح رشد اخلاقی در سه تمایل بنیادین خودگرایی، نیک‌خواهی و اصول‌گرایی و در سنخ دوم ملاک‌های مکان تحلیل در سه تمایل بنیادین یعنی تمرکز بر جایگاه فردی، جایگاه سازمانی و جایگاه جهانی، محور اصلی را دارند (ویکتور و کوهن^۴، ۱۹۸۸: ۱۰۲).

1- Giddings

2- Ackfeldt and Coote

3- Tsai and Huang

4- Victor and Cullen

مطالعات سال‌های اخیر در حوزه استرس شغلی زمینه بسط و گسترش نظریه‌هایی را در خصوص رفتارهای کاری فراهم ساخته است. از لحاظ نظری استرس شغلی، پیامد ادراک عدم توازن بین عوامل فشارآور و توانایی فرد برای مقابله با این عوامل فشارآور است (فلاح‌زاده، ۲۰۰۸: ۱۵۹). به دلیل ماهیت پدیدارشناختی و ذهنی استرس، این پدیده در شرایط و موقعیت‌های یکسان، ممکن است اثرات مشابهی بر افراد متفاوت به‌جای نگذارد. به‌رحال استرس شغلی می‌تواند تبعات جسمی و روانی متعددی برای افراد به بار آورد (گل‌پرور، ۱۳۹۱: ۳۳). امروزه، مشخص شده است که استرس با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط داشته یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد (رودس و اسمیت^۱، ۲۰۰۰). با عنایت به آن چه گفته شد، می‌توان گفت: استرس از زمره مهم‌ترین عوامل تهدیدکننده بهداشت روانی و جسمانی افراد در محیط‌های مختلف است. استرس در محیط کار، ادراک افراد از شرایط کاری پرفشار همراه با احساس ناکارآمدی شخصی در اثر محیط کاری نامطلوب، تهدیدکننده و ناراحت‌کننده همراه با واکنش‌های روانی و جسمی تلقی می‌شود (اویانگ، ۲۰۰۹: ۱۷). عوامل متعددی می‌توانند در محیط‌های کار برای افراد استرس‌آفرین باشند. از مهم‌ترین این عوامل می‌توان به گرانباری، تعارض و ابهام نقش و عوامل مربوط به سازمان نظیر روابط نامناسب، تهدید شرایط سازمانی برای رشد و پیشرفت، نظام‌های ترفیع و ارتقاء مبهم، نظام‌های ارزیابی عملکرد نامناسب و غیردقیق و عدم حمایت همکاران و سرپرست را برشمرد. تداوم هریک از عوامل مورد اشاره به‌صورت منفرد یا تجمع برخی از این عوامل در کنار یکدیگر در یک دوره زمانی به‌تدریج حالات مربوط به تخلیه انرژی، بی‌انگیزگی و فرسودگی را برای افراد به ارمغان می‌آورد. یافته‌های محققان مختلف نشان می‌دهد که هنگامی که کارکنان در سازمان با چالش‌های اخلاقی روبرو هستند، سطح استرس ناشی از محیط کار افزایش می‌یابد (مانند لوی و دوبینسکی^۲، ۲۰۱۳). از سوی دیگر، عدالت سازمانی یکی از عوامل موجد استرس در کارکنان است (ایلووانینو^۳ و همکاران، ۲۰۰۲؛ ویرتانن^۴ و همکاران، ۲۰۰۳؛ گرینبرگ، ۲۰۰۴؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۰۴؛ چاچ و کوگویت، ۲۰۰۴)؛ از این‌رو، با توجه به نقش فزاینده سازمان‌ها در زندگی اجتماعی، نقش عدالت و جو اخلاقی در سازمان‌ها بیش‌ازپیش روشن شده است. به همین دلیل مدیران

1- Rhodes & smith

2- Levy and Dubinsky

3- Elovainio

4 - Virtanen



سازمان‌های امروزی نمی‌توانند به این موضوعات بی‌تفاوت باشند؛ چراکه عدالت و جو سازمانی به‌مانند سایر نیازهای انسانی به‌عنوان یک نیاز مطرح بوده و می‌باشد و اگر مدیران به‌دنبال پیشرفت و افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان هستند، باید بتوانند عدالت و جو سازمانی مناسبی را در سازمان به‌وجود آورند؛ بنابراین در تحقیق حاضر با در نظر گرفتن عدالت سازمانی و جو اخلاقی به‌عنوان متغیر مستقل و استرس ناشی از محیط کار را به‌عنوان متغیر وابسته، اهداف ما تعیین تأثیر عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر کارکنان بخش تعمیر و نگهداری جامعه مورد مطالعه است.

عدالت سازمانی و ابعاد آن: عدالت از جمله عوامل حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور داوطلبانه افراد در گروه‌ها به ادراک آن‌ها از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای یک گروه یا یک نظام اجتماعی ادراکی عادلانه از رفتار آن نظام داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و حفظ توسعه آن دارند (پورعزت، ۱۳۸۲: ۴۸). عدالت اولین عامل سلامتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به‌عنوان پایه و اساس برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی و خشنودی شغلی کارکنان پی برده‌اند. عدالت سازمانی تغییری است که به توصیف عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، می‌پردازد. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به‌صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. عدالت سازمان شامل سه حیطه توزیعی، رویه‌ای و تعاملی می‌باشد (شکرکن و نعیمی، ۱۳۸۴: ۸۰). در ادامه به تبیین ابعاد مختلف عدالت سازمانی پرداخته شده است.

عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از جمله درآمد، برنامه شغلی و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد (شکرکن، ۱۳۸۳: ۵۸). به خاطر تأکید عدالت توزیعی روی پیامدها، این نوع عدالت با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری مرتبط دانسته شده است؛ بنابراین وقتی که یک پیامد به‌خصوص ناعادلانه درک می‌شود، باید روی هیجان‌های شخص، شناخت‌ها و رفتارهایشان تأثیر بگذارد. هنگامی که کارکنان یک سازمان در مورد میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند، قضاوت می‌کنند، درواقع میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان را مورد داوری قرار می‌دهند (فولگر و کروپانزانو، ۱۹۹۸: ۲۴). به بیانی دیگر، عدالت توزیعی بر درجه انصاف ادراک‌شده در

خصوص توزیع پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد (لامبرت، ۲۰۰۳، ۳). عدالت توزیعی بر مبنای اصل مبادله قرار می‌گیرد. افراد به آن چه با خود به سازمان آورده‌اند، به‌منزله مبادله‌ای در قبال آن چه دریافت کرده‌اند، می‌نگرند (زکیانی و شعله، ۱۳۸۷). عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع تخصیص‌ها و منابع و پاداش‌هاست و نقش مهمی در عملکرد سازمانی، تعهد، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دارد (فلیت و هالی^۱، ۲۰۱۳: ۵۰).

عدالت رویه‌ای: به عادلانه بودن شیوه‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد (شکرکن، ۱۳۸۳: ۵۸). تحقیقات نشان می‌دهند رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به‌کار گرفته شوند و علائق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته شده و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت گردند (لامبرت، ۲۰۰۳: ۴). در سازمان‌هایی که کارکنان اعتقاد دارند که فراگردهای تصمیم‌گیری ناعادلانه است، نسبت به کارفرمایان‌شان تعهد کمتری نشان داده، کم‌کاری بیشتری نموده، قصد و نیت آن‌ها برای ترک خدمت افزایش می‌یابد، عملکرد کاهش یافته و رفتارهای تبعی سازمانی به میزان کمتری مشاهده می‌شود (فول گر و کروپانزانو، ۱۹۹۸: ۲۶). این ادراک غیرمنصفانه بودن رویه‌ها، حتی می‌تواند بیشتر از پیامدهای غیرعادلانه منجر به رنجش و خشم کارکنان گردد (لامبرت، ۲۰۰۳: ۳). واکنش افراد جامعه نسبت به رویه‌ها به چگونگی ادراکشان از رویه‌ها، نه ماهیت واقعی آن‌ها، بستگی دارد؛ زیرا از نظر روان‌شناختی انسان‌ها بر اساس واقعیت‌ها رفتار نمی‌کنند، بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت‌ها واکنش نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۹). به‌طور کلی تحقیقات نشان می‌دهد که رویه‌هایی در نظر افراد منصفانه درک می‌گردد که به آنان اجازه اظهارنظر دهند، حتی در صورتی که این اظهارنظرها نتوانند بر پیامدها تأثیرگذار باشند، رویه‌های منصفانه سبب می‌شود که افراد هنگام رویارویی با پیامدهای نامطلوب، احساس رضایت بیشتری نمایند (دووال^۲، ۲۰۰۴: ۸۲۹).

عدالت مراوده‌ای: به برخورد عادلانه اطلاق می‌شود که به یک فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی تصویب‌شده به عمل می‌آید (شکرکن، ۱۳۸۳: ۵۹). در واقع عدالت

1 - Flint and Haley

2- Dowall



مراوده‌ای جنبه‌هایی از فرآیند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در برمی‌گیرد (کوهن و اسپکتور^۱، ۲۰۰۱: ۲۷۸).

دو عامل در درک عدالت مراوده‌ای نقش کلیدی بر عهده‌دارند:

- تشریح دلایل اصلی تصمیم‌های مربوط به تخصیص منابع به‌طور واضح و روشن و به میزان کافی برای افراد؛
- رفتار احترام‌آمیز افراد مسئول اجرای تصمیم‌ها با افراد تحت تأثیر تصمیم‌ها.

با توجه به این که عدالت مراوده‌ای توسط رفتار بین فردی نمایندگان مدیریت تعیین می‌شود، به نظر می‌رسد این نوع عدالت با واکنش‌های رفتاری، شناختی و عاطفی نسبت به این نمایندگان یعنی سرپرست مستقیم یا منبع عدالت مرتبط باشد؛ بنابراین وقتی که یک کارمند بی‌عدالتی را درک می‌کند، پیش‌بینی می‌شود او در مقابل سرپرست خود بیشتر از کل سازمان به‌طور منفی واکنش نشان خواهد داد. در صورتی که واکنش منفی مدل‌های عدالت رویه‌ای نسبت به کل سازمان بیشتر است و در نظریه عدالت توزیعی واکنش منفی نسبت به پیامد به‌خصوص بیشتر است؛ با این وجود به نظر می‌رسد کارمند، تعهد کمتری نسبت به سرپرستش خواهد داشت تا نسبت به کل سازمان نگرش‌های منفی بیشتری را در مقابل او پیدا کند.

جو اخلاقی: نظریه‌پردازان جو اخلاقی و مؤلفه‌های وابسته به آن، این پدیده را مشتمل بر ادراکات گسترده از اعمال و رویه‌های سازمانی که دارای محتوایی اخلاقی هستند، می‌دانند. مفهوم جو اخلاقی نخستین بار توسط ویکتور و گالن معرفی گردید (شافر^۲، ۲۰۰۹: ۱۰۹۱). طی یک سنخ‌شناسی دوبعدی، سنخ اول مبتنی بر ملاک‌های اخلاقی تصمیم‌محور بر پایه سطوح رشد اخلاقی در سه تمایل بنیادین خودگرایی، نیک‌خواهی و اصول‌گرایی و در سنخ دوم ملاک‌های مکان تحلیل در سه تمایل بنیادین یعنی تمرکز بر جایگاه فردی، جایگاه سازمانی و جایگاه جهانی، محور اصلی را دارند (ویکتور و کوهن^۳، ۹۸۸: ۱۰۲). از ترکیب ماتریس ملاک‌های اخلاقی تصمیم‌محور با ملاک‌های مکان تحلیل، شکل جو اخلاقی در سازمان شامل کارایی، منفعت سازمان، نفع شخصی، مسئولیت

1- Cohen & Spector

2- Shafer

3- Victor and Cullen

اجتماعی، نفع تیمی، گرایش دوستانه، قوانین اخلاقی و حرفه‌ای، رویه‌ها و قواعد سازمانی و اخلاقی شخصی پدید می‌آید که در یک تلخیص به پنج گرایش مسلط موسوم به گرایش‌های ابزاری، مراقبت، استقلال، قواعد و قوانین منجر می‌شود (ویکتور و کوهن، ۱۹۸۸: ۱۰۴). بر پایه گسترش‌های کنونی با ادغام‌سازی قواعد و قوانین در قالب یک گرایش، پدیده‌ای موسوم به خدمت در پژوهش‌های به‌نسبت جدیدتر در عرصه ابعاد مطرح در جو اخلاقی سازمان به ابعاد یا مؤلفه‌های قبلی افزوده شده است (پارپوتی و گاپ، ۲۰۰۸: ۵۱۵). در گرایش‌های ابزاری، منفعت‌گرایی فردی، در مراقبت، برقراری روابط دوستانه، تمایل به نفع تیمی، کارایی گروهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، در استقلال، تمایل به اصول اخلاقی شخصی، در قواعد و قوانین، رویه‌ها، قوانین و قواعد اخلاقی و حرفه‌ای در خدمت، تمایلات انسانی در خدمت‌رسانی به دیگران محوریت دارند (ویکتور و کوهن، ۱۹۸۸: ۱۰۵؛ پارپوتی و گاپ، ۲۰۰۸، ۵۱۵)؛ اما جو اخلاقی سازمان که بخشی مسلط و اثرگذار در عرصه فرهنگ و جو سازمانی محسوب می‌شود (لیو^۱ و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۳۸)، رفتارهای مختلف افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهند.

استرس شغلی: استرس به مجموعه واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می‌گردد؛ بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی یا خارجی از میان برود، استرس پدید می‌آید (کندال، ۲۰۱۱). در تعریفی دیگر، استرس فشاری است که در اثر تغییرات ایجاد شده در محیط بدن تحمیل می‌شود. بعضی از استرس‌ها مفید هستند؛ اما وقتی از کنترل خارج می‌شوند، بدن به طرق مختلفی از آثار سوء آن‌ها رنج می‌برد. استرس تحمیل شده، انرژی بدنی و ذهنی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از جمله مهم‌ترین عوامل ایجاد استرس کاری پایین بودن میزان آستانه تحمل، عدم پذیرش تفاوت‌های فردی و نیز شیوه سازگاری فرد با شرایط است. همچنین عدم ارتقای شغلی، میانگین حقوق و ارزشیابی و تبعیض ناروا و ناامنی شغلی نیز سبب این نوع استرس می‌گردد. استرس شغلی می‌تواند در کاهش بهره‌وری، انگیزه‌ها و مهارت‌ها انعکاس یابد و میزان بالای آن با قصد ترک کار و رفتارهای ستیزگرایانه رابطه دارد (مهداد، ۱۳۸۵: ۱۲۵). از نظر راس و آلت‌مایر (۱۳۸۱) عوامل مؤثر بر استرس



شغلی در محیط کار عبارتند از: ویژگی‌های نقش، ویژگی‌های شغل، روابط میان فردی، جو و ساختار سازمانی و فن‌آوری و خصوصیات مادی (راس و آلت‌مایر، ۱۳۸۱).

عدالت سازمانی و استرس ناشی از محیط کار: زمانی که در هریک از روندهای توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و فرایندهای تبادلی و ارتباطی، بین سرپرستان با کارکنان خدشه‌ای وارد می‌شود، به جای عدالت، کارکنان احساس بی‌عدالتی می‌کنند. در چنین شرایطی می‌توان از بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای سخن به میان آورد. بر اساس شواهد پژوهشی کنونی، بی‌عدالتی می‌تواند از زمره عوامل استرس‌آور جدی در محیط‌های کار باشد. گرینبرگ^۱ در مروری مبسوط و جامع، افزایش عدالت در محیط‌های کار را یکی از راه‌های مدیریت استرس در این محیط‌ها معرفی کرده است. وی نشان داده است که تجربه بی‌عدالتی در هریک از عرصه‌های توزیع، رویه‌های تصمیم‌گیری و تعاملات بین سرپرستان و کارکنان، احساس استرس را در افراد راه‌اندازی می‌کند (گرینبرگ، ۲۰۰۴: ۳۵۳).

بر اساس چهارچوب مطرح‌شده توسط الگوی ارزیابی شناختی، زمانی که افراد دچار احساس بی‌عدالتی توزیعی می‌شوند (ارزیابی اولیه)، در ارزیابی ثانویه به سراغ رویه‌های تصمیم‌گیری و تعاملات خود با سرپرستانشان می‌روند و میزان عدالت و انصاف را در آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌دهند. در صورتی که احساس کنند در عرصه‌های مطرح در عدالت رویه‌ای اصول منصفانه و عادلانه به صورت فعالی به کار گرفته می‌شوند، از سطح استرس شغلی آن‌ها کاسته می‌شود؛ اما اگر در دو حوزه عدالت رویه‌ای نیز احساس بی‌عدالتی کنند، سطح استرس شغلی‌شان بالا می‌رود؛ بر این اساس در حوزه بی‌عدالتی توزیعی و بی‌عدالتی رویه‌ای در پیوندی درونی با یکدیگر، زمینه افزایش استرس شغلی را فراهم می‌سازند؛ این تبیین و شواهد نسبی حمایت‌کننده از آن در پژوهش گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۲) و فرانسیس و بارلینگ به خوبی مطرح شده است. گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «نقش‌های پنهان تعارضات میان فردی در پیوند با بی‌عدالتی سازمانی، فرسودگی، استرس و رفتارهای انحرافی» نشان داد که برای رابطه بی‌عدالتی رویه‌ای با استرس، هیچ‌یک از دو بعد تعارض با سرپرست و همکاران نقش واسطه‌ای نداشتند، ولی برای رابطه بی‌عدالتی توزیعی با استرس تعارض با سرپرست، واسطه اثرات این بعد از بی‌عدالتی بر استرس و رفتارهای انحراف معطوف به سازمان و همکاران بود. یافته‌های فرانسیس و بارلینگ نشان داد

که بی‌عدالتی توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در کنار یکدیگر، پس از کنترل نامنی شغلی پیش‌بینی کننده استرس و فشار شغلی بوده‌اند. یافته‌های ایلووانینو^۱ و همکاران (۲۰۰۲) نشان داد که عدالت سازمانی یکی از عوامل ایجادکننده استرس در کارکنان است. استرس تحمیل‌شده، انرژی بدنی و ذهنی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث واکنش‌های جسمی و روانی می‌گردد. به‌باور ویرتانن و همکاران (۲۰۰۳) استرس ناشی از عواقب عدالت سازمانی منجر به اختلال در خواب افراد می‌شود. یافته‌های ایلووانینو و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد که بین واکنش‌های ناشی از استرس با عدالت رویه‌ای رابطه وجود دارد. از نظر گرینبرگ (۲۰۰۴) زمینه بروز استرس در عدالت توزیعی نسبت به دیگر ابعاد عدالت سازمانی بیشتر است (گرینبرگ، ۲۰۰۴: ۳۵۶)؛ بنابراین، بی‌عدالتی ادراک‌شده شامل مؤلفه‌های توزیعی و رویه‌ای است. تحقیقات لامبرت و همکاران (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که عدالت توزیعی تأثیر معناداری بر استرس ناشی از محیط کار دارد. به‌عبارت‌دیگر، جو بی‌عدالتی در سازمان مترادف با افزایش سطح استرس ناشی از محیط کار است (لامبرت و همکاران، ۲۰۰۷، ۶۵۱). پژوهش صورت‌گرفته توسط چاج و کوگویت^۲ (۲۰۰۴) نشان داد که عدالت رویه‌ای با استرس کارکنان رابطه معناداری دارد. به‌طور کلی، تمام این مطالعات نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای و توزیعی نقش مهمی در رفتار کارکنان دارد.

جو اخلاقی و استرس ناشی از محیط کار: یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون‌سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی است. جو اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی است. ارزش‌های سازمانی به مسائل اخلاقی سازمان می‌پردازند و آنچه را که در جو اخلاقی سازمان، اخلاقی محسوب می‌شود، تعیین می‌کنند. جو اخلاقی سازمان می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان باشد (لیوایز^۳، ۲۰۰۴). زمانی که جو اخلاق به‌عنوان متغیر مستقل فرض شود، می‌توان آثار آن را بر بازده‌ها و نتایج فردی و گروهی کارکنان در سازمان‌ها مطالعه نمود؛ برای مثال، یافته‌های پژوهش ساکز و همکاران^۴ (۱۹۹۶) نشان داده است که باور قوی‌تر به جو اخلاق به‌گونه مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به‌گونه غیرمستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد. در پژوهش دیگری که به‌وسیله

1- Elovainio

2 - Judge and Colquitt

3- Lewis

4- Saks & et al,



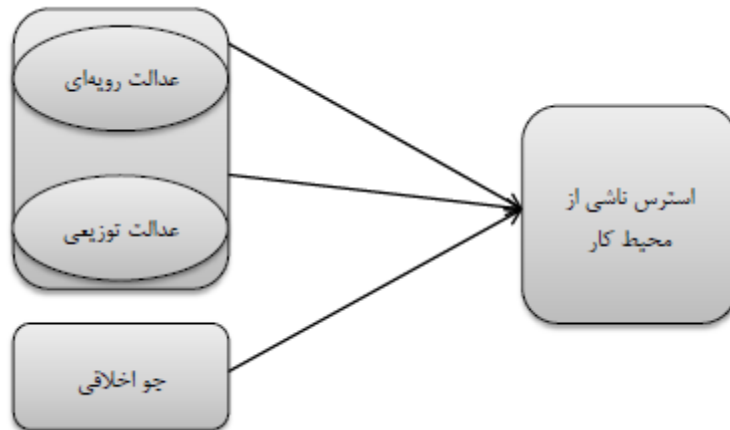
اسچیکر در بین نمایندگان فروش صورت گرفته است، نشان داده شده است که ایجاد یک جو اخلاقی وابسته به قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی سبب رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه، پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود. رفیعی و کوشا (۱۳۸۷) در مطالعات خود که با عنوان «پیامدهای مدیریت اخلاق‌مدار در توفیق سازمان‌های عصر اطلاعات» در پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت ارائه شد، به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت اخلاق‌مدار با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی از راه افزایش مشروعیت اقدام‌های سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از نظر لوی و دووینسکی^۱ (۱۹۸۳) هنگامی که کارکنان در سازمان با چالش‌های اخلاقی روبرو هستند، سطح استرس ناشی از محیط کار افزایش می‌یابد؛ هرچند جارامیلو و همکاران (۲۰۱۳) اثر مستقیمی از تأثیر استرس ناشی از محیط کار با جو اخلاقی پیدا نکردند؛ ولی یافته‌های آن‌ها نشان داد که استرس ناشی از محیط کار تجربه معناداری با جو اخلاقی رابطه‌ای مثبت دارد. مطالعات انجام‌شده توسط جارامیلو و همکاران (۲۰۱۳) و بریگز و همکاران (۲۰۱۲) بر روی کارکنان فروش یکی از شرکت‌های بازرگانی نشان داد که بین جو اخلاقی ادراک‌شده و نگرش و استرس ناشی از کار رابطه مستقیم دارد. در جمع‌بندی می‌توان گفت که اعمال جو اخلاقی مناسب در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون‌سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادی شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از جمله شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان‌ها به‌شمار می‌روند.

مدل مفهومی

بنابر پژوهش‌ها و نظریه‌های مطرح، بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای به دلیل تحمیل احساس تهدید بر نظام‌های ارزیابی شناختی افراد می‌توانند زمینه را برای تحت استرس قرار گرفتن آن‌ها فراهم کنند. این احساس تهدید به لحاظ ماهیت، باعث می‌شود تا افراد نشانه‌های بدنی و روانی متعددی را نظیر احساس بی‌ارزشی، اضطراب، علائم قلبی - عروقی و گوارشی و علائم ناامیدی و احساس تخلیه انرژی را در بلندمدت تجربه نمایند. این علائم که پس از یک دوره تحت استرس قرار گرفتن در افراد پدید می‌آید، وقتی تداوم می‌یابند احساس

1- Levy and Dubinsky

فرسودگی هیجانی را پدید می‌آورند. از سوی دیگر شواهد پژوهشی قابل توجهی از پیوند مؤلفه‌های جو اخلاقی با سطح استرس ناشی از محیط کار رابطه دارد. این سیر بر اساس شکل (۱) به‌عنوان مدل مفهومی و نظری این پژوهش معرفی شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: عدالت توزیعی با استرس ناشی از محیط کار رابطه‌ای معکوس دارد؛
- فرضیه دوم: عدالت رویه‌ای با استرس ناشی از محیط کار رابطه‌ای معکوس دارد؛
- فرضیه سوم: جو اخلاقی با استرس ناشی از محیط کار رابطه‌ای معکوس دارد.

روش پژوهش

هدف از پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است. این پژوهش با هدف کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص انجام شد و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد؛ بر این اساس، پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است (سکاران، ۱۳۸۶). از نگاه چگونگی گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-تحلیلی به‌شمار می‌رود؛ زیرا اطلاعات مورد نیاز از



وضع موجود نمونه آماری را با استفاده از پرسش‌نامه به‌دست آورده است. همچنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به‌شمار می‌رود. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسش‌نامه است. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در بخش جو سازمانی از پرسش‌نامه سکوویپکر و همکاران (۲۰۰۱)، استرس ناشی از محیط کار از پرسش‌نامه کلر (۱۹۸۴) و عدالت سازمانی از پرسش‌نامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با اندکی تلخیص در سؤالات و با مقیاس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. از سوی دیگر، در جهت مناسب بودن پرسش‌نامه‌های مذکور در بخش تعمیر و نگهداری، تحلیل عاملی انجام شده است. روایی و پایایی پژوهش توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری منحصراً نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۹ و آزمون‌های رگرسیون و تجزیه و تحلیل همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و اهمیت ضرایب در هر مرحله مورد بررسی قرار گرفت.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان بخش تعمیر و نگهداری یکی از فرودگاه‌های نظامی کشور بود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۱۹ و Smart PLS^۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تحلیل عاملی: برای فهم و تحلیل بهتر و دقیق‌تر داده‌ها و رسیدن به نتایج علمی‌تر و در عین حال عملیاتی‌سازی ابعاد، ضرورت داشت تا حد امکان شاخص‌ها کاهش یافته و دسته‌بندی گردند. این کار به کمک روش تحلیل عاملی صورت گرفت. این فن کمک می‌کند تا تعداد زیادی از شاخص‌ها (گویه‌ها) به تعداد کمتری از عامل‌ها با هدف مدل‌سازی، تلخیص و دسته‌بندی گردد. در آزمون تحلیل عاملی از دو آزمون شاخص و بارلت استفاده می‌شود. نتایج تحلیل عاملی کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین (KMO) گویه‌های پرسش‌نامه تحقیق به ترتیب مراحل انجام در ادامه، ارائه شده است:

مرحله اول - شناخت امکان انجام تحلیل عاملی بر روی داده‌ها: برای تشخیص گویه‌های مؤثر، از دو آزمون شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین (KMO) و بارلت استفاده گردید. نتایج استفاده از این دو آزمون در جدول (۱) نشان داده شده است.

1-Partial Least Squares

جدول (۱): آزمون شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین و بارتلت و آزمون بارتلت

۰/۷۱۴	شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین و بارتلت	
۱۵۶/۴۵۸	کای دو محاسبه شده	آزمون بارتلت
۲۴	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

بر اساس نتایج جدول (۱) چون مقدار آزمون KMO از ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین انجام تحلیل عاملی پیشنهاد می‌شود. هم‌چنین چون آزمون بارتلت در سطح معناداری ۰/۵، معنادار است، در این حالت ماتریس گویه‌های تحقیق غیر واحد و ناهمسان بوده است. به عبارت دیگر می‌توان در فاصله اطمینان ۹۵٪ ادعا کرد که ارتباط معناداری بین گویه‌های تحقیق وجود داشته و امکان کشف ساختار جدید از داده‌ها ممکن است.

مرحله دوم - شناخت سهم مجموعه عامل‌ها در تبیین واریانس هر گویه: با توجه به خروجی جدول (۲) تعداد ۲۰ گویه که واریانس استخراجی آن‌ها بالاتر از ۵۰ درصد بودند، مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول (۲): اشتراک‌ها

ردیف	ابعاد	شاخص‌ها	اولیه	استخراج شده
۱	جو اخلاقی	برخورد مدیران عالی با موارد غیراخلاقی	۱	۰/۷۴۶
		تنبیه کارکنان در موارد غیراخلاقی	۱	۰/۸۰۸
		اخلاق حرفه‌ای شرط موفقیت در حرفه	۱	۰/۷۹۰
		اقدام مدیران مطابق با اخلاق حرفه‌ای	۱	۰/۸۵۸
		سرزنش کارمندان غیراخلاق‌مدار	۱	۰/۷۵۴
۲	استرس ناشی از کار	احساس ناراحتی بعد از اتمام کار	۱	۰/۷۲۵
		نگرانی از کار بعد از اتمام	۱	۰/۸۵۸
		احساس خستگی ناشی از کار	۱	۰/۸۸۲
		پراضطراب بودن محیط کاری	۱	۰/۷۷۲
۳	عدالت توزیعی	پراسترس بودن شغل	۱	۰/۷۸۲
		جو کاری عادلانه	۱	۰/۸۸۳
		جبران خدمتی عادلانه	۱	۰/۸۰۲
		بازدهی کاری عادلانه	۱	۰/۸۷۰
		تنظیم عادلانه برنامه کاری توسط مدیر	۱	۰/۸۵۲
۴	عدالت رویه‌ای	عادلانه بودن مسئولیت‌های واگذار شده	۱	۰/۸۱۲
		وجود جو مشارکت در سازمان	۱	۰/۷۷۱
		جمع‌آوری نظرات کارمندان توسط مدیر قبل از تصمیم	۱	۰/۷۲۴
		عدالت در تصمیم‌گیری‌های مدیر	۱	۰/۸۵۷
		پاسخ‌گویی مدیر به تصمیم‌های گرفته شده	۱	۰/۸۳۲
تشریح تصمیم‌های گرفته شده توسط مدیر	۱	۰/۷۹۵		



پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی (اسمارت پی. ال. اس): پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی در دو بخش بررسی می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل اندازه‌گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۲۹). برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا (هولاند، ۱۹۹۹: ۲۰۱). پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

روایی همگرا: میانگین استخراج‌شده، میزان هم‌بستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این هم‌بستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (بارکلی و همکاران، ۱۹۹۵: ۱۳۶). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج‌شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد (۰/۵) بیان داشتند. با توجه به موارد گفته‌شده و جدول (۳)، مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج‌شده از (۰/۵) بیشتر بوده و در نتیجه مدل ارائه‌شده در این پژوهش از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۳): شاخص آماری توصیفی و نتایج تجربی مدل‌های محاسبه‌ای

ردیف	متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
		بالاتر از ۰/۵	بالاتر از ۰/۷	بالاتر از ۰/۷
۱	استرس ناشی از کار	۰/۵۵۱	۰/۸۴۱	۰/۸۵۹
۲	جو اخلاقی	۰/۵۲۱	۰/۷۹۵	۰/۸۹۰
۳	عدالت رویه‌ای	۰/۵۶۲	۰/۷۶۴	۰/۸۶۱
۴	عدالت توزیعی	۰/۵۳۰	۰/۷۱۱	۰/۷۹۱

روایی واگرا: یکی از روش‌هایی که برای سنجش روایی واگرایی استفاده می‌شود، روش بارهای عاملی متقابل است. در این روش چنانچه هم‌بستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌ی دیگر غیر از سازه‌ی خود، بیشتر از میزان هم‌بستگی آن شاخص با سازه‌ی مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل، زیر سؤال می‌رود (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۷۷). بر اساس خروجی نرم‌افزار، مقدار هم‌بستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود، از هم‌بستگی میان آن‌ها و سایر سازه‌ها بیشتر است، که این مطلب گواه روایی واگرایی مناسب مدل است (جدول (۴)).

جدول (۴): روایی و اگریایی

عدالت توزیعی	عدالت روبه‌ای	جو اخلاقی	استرس ناشی از کار	
			۰/۷۴۳	استرس ناشی از کار
		۰/۷۲۲	۰/۶۹۵	جو اخلاقی
	۰/۷۵۰	۰/۶۹۸	۰/۶۵۱	عدالت روبه‌ای
۰/۷۲۹	۰/۶۴۸	۰/۶۳۲	۰/۷۱۴	عدالت توزیعی

یافته ها

جدول (۵) ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۵): ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه تحقیق

۲۴/۵±۲/۴۱	میانگین بین ۲۰-۳۰	سابقه
۲۷/۵±۲/۳۵	میانگین بین ۳۰-۴۰	
۴۱/۵±۱/۳۵	میانگین ۴۰ سال به بالا	
۱۰ درصد	دیپلم	میزان تحصیلات
۵۵ درصد	فوق دیپلم	
۲۵ درصد	کارشناس	
۱۵ درصد	کارشناس ارشد	

نتایج تحلیل هم‌بستگی: جدول (۶) ضریب هم‌بستگی پیرسون بین متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به جدول (۶) ضریب هم‌بستگی پیرسون نشان از هم‌بستگی بالای بین متغیرهای مورد مطالعه دارد. نتایج تحلیل هم‌بستگی نشان می‌دهد که:

- متغیر عدالت توزیعی با استرس ناشی از محیط کار، از رابطه‌ای منفی برخوردار است (۰/۲۱۳)؛ بنابراین عدالت توزیعی بر استرس ناشی از محیط کار اثری منفی دارد؛
- متغیر عدالت روبه‌ای با استرس ناشی از محیط کار از رابطه‌ای منفی برخوردار است (۰/۲۱۳)؛ بنابراین عدالت روبه‌ای بر استرس ناشی از محیط کار اثری منفی دارد؛
- متغیر جو اخلاقی با استرس ناشی از محیط کار رابطه‌ای منفی برخوردار است (۰/۲۱۳)؛ بنابراین جو اخلاقی بر استرس ناشی از محیط کار اثری منفی دارد.



جدول (۶): تجزیه و تحلیل همبستگی

عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	جو اخلاقی	انحراف استاندارد	میانگین	
		۱	۰/۸۱۲۰۱	۳/۸۶۱	جو اخلاقی
	۱	۰/۴۸۱**	۰/۷۵۲۱	۳/۵۲۲	عدالت توزیعی
۱	۰/۵۶۶**	۰/۵۲۱**	۱/۰۲۱۲	۳/۴۱۵	عدالت رویه‌ای
-۰/۱۷۱**	-۰/۲۱۳**	-۰/۰۳۵**	۱/۰۳۱۲	۳/۴۲۰	استرس ناشی از کار

** Correlation is significant at 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed).

فرضیه اول: میان عدالت توزیعی و استرس محل کار رابطه‌ای معکوس وجود دارد.

برای بررسی فرضیه اول از تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد. با توجه به جدول (۷) متغیر عدالت توزیعی با مقدار بتایی برابر با (۰/۱۱۲)، آماره تی (۲/۹۸۸) و ضریب معناداری (۰/۰۰۲) بر استرس محل کار تأثیر معکوس دارد؛ بنابراین، عدالت توزیعی با استرس محل کار رابطه‌ای معکوس دارند. در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: میان عدالت رویه‌ای و استرس محل کار رابطه‌ای معکوس وجود دارد.

برای بررسی فرضیه دوم از تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد. با توجه به جدول (۷) متغیر عدالت رویه‌ای با مقدار بتایی برابر با (۰/۲۳۵)، آماره تی (۶/۶۵۶) و ضریب معناداری (۰/۰۰۱) بر استرس محل کار تأثیر معکوس دارد؛ بنابراین، عدالت رویه‌ای با استرس محل کار رابطه‌ای معکوس دارند؛ در نتیجه فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: میان جو اخلاقی و استرس محل کار رابطه‌ای معکوس وجود دارد.

برای بررسی فرضیه سوم از تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد. با توجه به جدول (۷) متغیر عدالت توزیعی با مقدار بتایی برابر با (۰/۰۸۵)، آماره تی (۳/۳۶۳) و ضریب معناداری (۰/۰۲۰) بر استرس محل کار تأثیر معکوس دارد؛ بنابراین، جو اخلاقی با استرس محل کار رابطه‌ای معکوس دارند. در نتیجه فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

جدول (۷): نتایج رگرسیون ساده

متغیرهای مستقل	مقادیر Beta	مقادیر آماره تی	ضریب معناداری
جو اخلاقی	-۰/۱۱۲**	۲/۹۸۸	۰/۰۰۲
عدالت توزیعی	-۰/۲۳۵**	-۶/۶۵۶	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	-۰/۰۸۵*	-۳/۳۶۳	۰/۰۲۰

R²= 0.064 F= 18.653 Sig= 0.000
** Correlation is significant at 0.01 levels (2-tailed).
* Correlation is significant at 0.05 levels (2-tailed).

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هنگامی که کارکنان مجبور به پیروی از قوانین، دستورالعمل‌ها و رویه‌های اجرایی هستند؛ کارکنانی که بر این باورند جو حاکم بر سازمان ناعادلانه است، هنگامی که ادراک کارکنان بر این باشد که محیط اخلاقی در داخل سازمان حکم‌فرما نیست، کارکنان با چالش جدی در اجرا روبرو خواهند شد. نتیجه تحقیقات، ادبیات تحقیق را مجدداً مورد تأیید قرارداد؛ بنابراین یافته‌های تحقیق نشان داد که عدالت توزیعی و رویه‌ای و جو اخلاقی با استرس ناشی از محل کار رابطه‌ای منفی دارند. یافته‌های تحقیق با مطالعات انجام‌شده توسط (بایس و همکاران، ۲۰۰۰؛ جارمیلر و همکاران، ۲۰۰۶؛ مولکی و همکاران، ۲۰۰۶؛ دی کونیک، ۲۰۱۰) سازگاری دارد. در تبیین نقش عدالت رویه‌ای بر استرس شغلی هم‌سو با تأکیدات گرینبرگ باید گفت، اولین سازوکاری که از آن طریق بی‌عدالتی زمینه را برای احساسات معطوف به استرس شغلی در افراد فراهم می‌کند، سازوکار ایجاد حالات هیجانی منفی نظیر خشم، ناکامی و بی‌ارزشی است. بر مبنای این تبیین، تجربه بی‌عدالتی، به افراد پیام مورد توجه نبودن، نادیده گرفته شدن و بی‌ارزش بودن را منتقل می‌کند. از طرف دیگر تجربه بی‌عدالتی رویه‌ای، حاوی این پیام است که حقوق فرد نادیده گرفته شده و در آینده نیز نادیده گرفته خواهد شد؛ بنابراین در لحظه، فرد دچار خشم، برانگیختگی و نگرانی از آینده (به دلیل تداوم نادیده گرفتن حقوق) می‌شود. چنین حالاتی بدون تردید برای هرکسی استرس‌آفرین خواهد بود؛ بنابراین اولین تبیین برای چرایی پیوند بین بی‌عدالتی و استرس به تجربه حالات هیجانی و شناختی بازمی‌گردد که در خلال بی‌عدالتی‌ها به افراد دست می‌دهد. این تبیین با احتمال زیاد در مراحل آغازین یا اندک زمانی پس از تجربه بی‌عدالتی وارد عمل می‌شود. در عین حال افراد پس از تجربه بی‌عدالتی، در مواقعی که فرصت بیشتری پیدا می‌کنند، درگیر فرآیندهای ارزیابی چندمرحله‌ای می‌شوند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عدالت رویه‌ای با استرس ناشی از محل کار رابطه‌ای معکوس دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات انجام‌شده توسط لوکاس و همکاران (۲۰۰۸) سازگاری دارد. این مطالعه نشان داد که عدالت رویه‌ای ادراک‌شده با استرس ناشی از محل کار در ارتباط است. به علاوه، مطالعات مختلف نشان دادند که بین عدالت رویه‌ای و استرس ناشی از محل کار دارای ارتباطی معکوس است (ایلوواینو و همکاران، ۲۰۰۱؛ جوج و



گل‌گویت، ۲۰۰۴). از نظر توماکا و بلاسگویچ (۱۹۹۴) افرادی که براین باور باشند: «آن‌ها به آن‌چه سزوارش هستند»، نمی‌رسند (عدالت توزیعی)، با نوعی استرس مواجه خواهند شد. از سوی دیگر، یافته‌های تحقیق محققانی هم‌چون بولرزو و مک‌لور، (۲۰۰۱)؛ ایمانتز و زولین، (۹۹۵)؛ مای‌برق و پوجن‌پول، (۲۰۰۲)؛ نورتن، (۱۹۹۸) نشان داد افرادی که در محل کار خود با جو اخلاقی ادراک‌شده پایینی روبرو هستند، مستعد ارتکاب غیبت از محل کار در نتیجه استرس ناشی از محل کار هستند.

سازمان‌هایی که با رویکرد اخلاق‌مدارانه در جامعه فعالیت می‌کنند، به دنبال آن هستند که با ایجاد جو اخلاقی منسجم، با تأکید بر حفظ نیروی انسانی راضی و متعهد، از ترک سازمان توسط کارکنان خویش پیش‌گیری کنند. به عبارت دیگر، در صورتی که کارکنان درک مثبتی از جو اخلاقی سازمان داشته باشند، می‌توانند از آن سازمان رضایت داشته باشند، مدت بیشتری را در آن بگذرانند و محیطی با استرس کمتری را شاهد باشند. از انجام این پژوهش و نتایج به دست آمده از آن، می‌توان دریافت که جو اخلاقی و شناخت ارزش‌های اخلاقی در سازمان منجر به رفتارهای اخلاقی می‌شود. هم‌چنین این جو در دریافت پاداش‌ها و مزایای سازمانی، اجرای رویه‌ها و تصمیم‌های سازمانی، برخوردها و تعاملات، نقش اساسی دارد؛ بنابراین، کارکنانی که در محیطی آکنده از اخلاق کار می‌کنند، دارای بازدهی مناسب هستند و کارهای غیر اخلاقی کمتری از خود بروز می‌دهند و در کارهای گروهی بیشتری شرکت می‌کنند، احساس رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت؛ احساس تعهد بیشتری از خود نسبت به سازمان خواهند داشت. به باور نیومن (۱۹۹۳) ایجاد جو اخلاقی در محل کار به مثابه بهبود عدالت رویه‌ای ادراک‌شده در محل کار است. گلیگان (۱۹۸۲) بیان کرد که جو اخلاقی و عدالت هر دو بر احساس مسئولیت، وجود روابط اجتماعی بین افراد و محترم شمردن حقوق کارکنان تکیه دارند؛ بنابراین، سازمانی که چنین ویژگی‌هایی داشته باشد، گامی مهم در خصوص کاهش استرس ناشی از محل کار برداشته است. به علاوه، کاهش استرس ناشی از محل کار باعث بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی می‌شود. سخن آخر این که مدیران نقش مهمی در توسعه جو اخلاقی سازمان دارند.

پیشنهاد می‌گردد که یک نظام مناسب برای اندازه‌گیری میزان جو اخلاقی، رضایت شغلی و استرس محیط کار طراحی و توسط مدیریت جامعه مورد مطالعه اجرا گردد تا

وضعیت روزانه، ماهانه و سالیانه سازمان به لحاظ مبانی اخلاقی پایش، و نقاط ضعف آن در قالب یک برنامه راهبردی مرتفع گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد مسئولان جامعه مورد مطالعه تلاش خود را بر درک کارکنان از عادلانه بودن پاداش‌ها، رویه‌ها و تعاملات، اعتماد به سازمان و مدیران، که منجر به تعهد و رضایت بیشتر و استرس شغلی کمتر می‌شود، متمرکز نمایند. به‌علاوه می‌توان آموزش‌های ضمن خدمت را مبتنی بر اثرپذیری و اثرگذاری متغیرهای موجود در مدل طراحی و میزان تأثیرات این آموزش‌ها را در هر دوره سنجید.

پیشنهاد کاربردی دیگر مبتنی بر یافته‌ها، اجرای برنامه‌های معطوف به آموزش رعایت اصول عدالت رویه‌ای و حتی توزیعی به مدیران و سرپرستان و کارکنان برای کاهش احساس بی‌عدالتی در محیط‌های کاری است. در پایان نیز باید توجه داشت که این پژوهش در بخش تعمیر و نگهداری یک بخش از صنعت هواپیمایی انجام شده و الگوی ارائه شده یک الگوی حاصل از یک مطالعه مقطعی است. این محدودیت در تعمیم و تفسیر نتایج باید مد نظر قرار گیرد.



منابع

- الوانی، مهدی؛ پورعزت، عزت‌الله (۱۳۸۲). عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار، کمال مدیریت. دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۲-۳.
- بهلولی، نادر؛ علوی، یعقوب؛ درخشانی، عادل (۱۳۸۹). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، فراسوی مدیریت، ۴(۱۴)، ص ۷۳-۱۰۸.
- پورعزت، عزت‌الله (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی، ویژه‌نامه مدیریت دولتی، دانش مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال چهاردهم، شماره ۲۵۵، ص ۸۳-۱۱۷.
- پورعزت، عزت‌الله (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط مشی‌گذاری برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق‌مدار علوی. رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس.
- راس، رندال آر؛ آلتمایر، الیزابت ام (۱۳۸۱). استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه‌پور، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت در سازمان، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.
- زکیانی، شعله (۱۳۸۷). تقویت رفتار شهروندی سازمانی بررسی نقش عدالت و شخصیت سالم سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- سکاران، اوما (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. نشر مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- شکرکن، ح؛ نعیمی، ع (۱۳۸۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، شماره ۱ و ۲.
- شکرکن، ح؛ نعیمی، ع (۱۳۸۴). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، ص ۷۲-۹۲.
- گل‌پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ مصاحبی؛ علیمزادی، سمیه (۱۳۹۱). جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی- سازمانی: رویکردی انگیزشی به نقش عدالت سازمانی و جبران عدالت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۷)، ص ۱-۱۲.
- مهداد، علی (۱۳۸۵). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
- Ackfeldt AL, Coote LV (2005). A Study of organizational citizenship behaviors in retail setting. *Journal of Business Research*, 58:151-159.

- Ambert, Eric, (2003), "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", journal of criminal justice on Correctional Staff", journal of criminal justice, Vol. 31, Issue 2, pp. 155-168.
- Briggs, E., Jaramillo, F., and Weeks, W. A. (2012). The influences of ethical climate and organization identity comparisons on salespeople and their job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 32:4, 421-436.
- Cohen-charash, Yochi & Paul E. Spector, (2001), "The role of justice in organizations; Ameta-Analysis", *Organizational Behavior and Human decision Processes*, Vol. 86, No. 2, November, pp. 278 – 321.
- Dowall, A. & Fletcher, (2004), "Employee development: an organizational Justice perspective", *personnel Review*, vol.33, No.1, p.829.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., and Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92, 105–108.
- Folger, Robert & Kussel Cropanzano, (1998), "Organizational Justice and human resource management", sage publications.
- Giddings LS. Health disparities, social injustice, and the culture of nursing. *Nursing Research* 2005; 54(5):304-312.
- Golparvar M, Nadi MA. Cultural values and overall fairness: Organizational justice, job satisfaction and turnover. *Iranian Journal of Cultural Research* 2010; 3(1): 207-228. [Persian.]
- Golparvar M, Rafizadeh P. The role of justice on attitude toward organization and satisfaction with complaint handling. *Ethics in Science & Technology* 2010; 4(3, 4):54-65. [Persian]. Golparvar M, Nayeri S, Mahdad A. The relationship between stress, emotional exhaustion and organizational deviant behavior in Zoob Ahan Stock company: Evidences for model of stressexhaustion (unequilibrium) - compensation. *Journal of New Findings in Psychology* 2009; 1(8):19-34. [Persian.]
- Greenberg J. Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics* 2004; 33(4): 352-365 .
- Greenberg, Jerald (2004). Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 4, pp. 352-359.
- Jaramillo F, Mulki JP, Solomon P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *J Pers Sell Sales Manage* 2006; 26:271–82 (Summer.)
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. and Boles, J.S. (2013). Bringing Meaning to the Sales Job: The Effect of Ethical Climate and Customer Demandingness. *Journal of Business Research*, 2013, pp. 2301-2307.

- Judge, Timothy, A. and Colquitt, Jason, A.(2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work– Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 2004, Vol. 89, No. 3, 395–404.
- Lambert, Eric G., Hogan, Nancy L., Griffin, Marie L. (2007); The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment'', *Journal of Criminal Justice*, 35 (2007), pp. 644-656.
- Levy, M., and Dubinsky, A. J. (1983). Identifying and addressing retail salespeople's ethical problems: A method and application. *Journal of Retailing*, 59(1), 46–66 .
- Lewis PS, Goodman SH, Fandt PM, Michlitsch JF. *Management: challenges for tomorrow's leaders*. 4th ed. Florence (KY): Cengage Learning; 2004.
- Niehoff, B.P and Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour. *Academy of management journal*. 36 (3):527-556.
- Ouyang Y. The mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personal of Taiwan as an example. *Journal of Money, Investment and Banking* 2009; 11:16-26.
- Rafiei, M. & Kosha, M. (2007). The Results of ethical management in success of information age organizations .summary of papers 5 international conference on management. Sharif Industrial University.
- Saks, A. M., Mud rack, P.E., Ash forth, B.E. (1996). "The Relationship between the work ethic , Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees" *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13, (3), 226-236.
- Schwepker, C.H. Jr.: 2001. Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover in the Sales Force. *Journal of Business Research* 54 (1), 39–52.
- Shafer, William E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment'', *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 22 No. 7, 2009, pp. 1091.
- Tsai MT, Huang CC (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80: 565-581.
- Victor, B, Cullen J.B., (1988). The organizational basis of ethical work climates, *Administrative Science Quarterly*, No:33.