

The Relationship Between Organizational Justice and Nurses' Job Embeddedness in Teaching Hospitals

Fatemeh Rakhshani Zabol¹, Omolbanin Akbari^{2*}, Seyyed Abolfazl Vagharseyyedin³, Zahra Farajzadeh⁴

1. MSc in Health Education & Promotion, Social Determinant of Health Research Center, School of Health, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran
2. Instructor, Department of Nursing, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran
3. Associate Professor, Department of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran
4. Instructor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

Article Info

Received: 2018/05/19
Accepted: 2018/10/24
Published Online: 2019/07/23

DOI: 10.30699/ajnmc.27.3.156

Original Article

Use your device to scan and read the article online



Abstract

Introduction: Severe nurse shortages and their turnover have made researchers focused on identifying the factors affecting the retention of nurses and relationships between these factors. The aim of this study was to investigate the relationship between organizational justice and Nurses' job embeddedness in Teaching Hospitals.

Methods: In this descriptive-analytical study, data was collected from 215 nurses working in two educational hospitals in city of Birjand who were selected by stratified random sampling. Crossley et al Global Job Embeddedness Scale and Niehoff and Moorman's Organizational Justice Scales were used to measure the studied variables. Data was analyzed by SPSS 16 using independent t-test, one way ANOVA, Tukey's post-hoc test, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis at a significance level less than 0.05.

Results: Based on the results, the level of job embeddedness of nurses was higher than the average (3.05 ± 1.07), and men had more embeddedness than women. In this study, from dimensions of organizational justice, the dimensions of interactional justice showed the highest correlation with job embeddedness. Multiple regression analysis showed that interactional justice and distributive justice predicted 34.6% of changes in job embeddedness ($F=37.20$, $P<0.001$), and interactional justice was a better predictor of job embeddedness compared to distributive justice.

Conclusion: The results demonstrated the necessity of implementing programs to improve the Nurses' job embeddedness, especially female nurses, through increasing the perceived organizational justice, especially the dimensions of interactional justice and distributive justice.

Keywords: Nurses, Job embeddedness, Organizational justice

Corresponding Information

Omolbanin Akbari, Instructor, Department of Nursing, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran Email: mahziyarakbari@yahoo.com

Copyright © 2019, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Rakhshani Zabol F, Akbari O, Vagharseyyedin S A, Farajzadeh Z. The Relationship Between Organizational Justice and Nurses' Job Embeddedness in Teaching Hospitals. Avicenna J Nurs Midwifery care. 2019; 27 (3) :156-162

ارتباط عدالت سازمانی با درهم‌بافتگی شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی

فاطمه رخشانی زابل^۱، ام‌البین اکبری^{۲*}، سید ابوالفضل وقار سیدین^۳، زهرا فرج‌زاده^۴

۱. کارشناس ارشد آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران
۲. مربی، گروه پرستاری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران
۳. دانشیار، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران
۴. مربی، گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>مقدمه: کمبود شدید پرستار و ترک شغل آنها، پژوهشگران را بر شناخت عوامل مؤثر بر حفظ پرستاران و روابط میان این عوامل متمرکز کرده است؛ از این‌رو هدف مطالعه حاضر تعیین ارتباط عدالت سازمانی با درهم‌بافتگی شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی است.</p> <p>روش کار: در مطالعه توصیفی-تحلیلی حاضر، داده‌ها از ۲۱۵ پرستار در دو بیمارستان آموزشی شهر بیرجند جمع‌آوری شد که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شده بودند. به منظور سنجش متغیرهای مطالعه از مقیاس کلی درهم‌بافتگی شغلی Crossley و همکاران و مقیاس عدالت سازمانی Moorman و Niehoff استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز به کمک نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آماری t مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه، آزمون تعقیبی توکی، آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ صورت گرفت.</p> <p>یافته‌ها: براساس نتایج، سطح درهم‌بافتگی شغلی پرستاران بیشتر از متوسط بود (۳/۰۵±۱/۰۷) و مردان درهم‌بافتگی بیشتری از زنان داشتند (P<۰/۰۰۱). در مطالعه حاضر از ابعاد عدالت سازمانی، بعد عدالت تعاملی نشان‌دهنده بالاترین هم‌بستگی با درهم‌بافتگی شغلی است. براساس تحلیل رگرسیون چندگانه، ابعاد عدالت تعاملی و عدالت توزیعی ۳۴/۶ درصد از تغییرات درهم‌بافتگی شغلی را پیشگویی می‌کنند (P<۰/۰۰۱ و F=۳۷/۲۰). همچنین عدالت تعاملی پیشگوکننده بهتری از عدالت توزیعی برای درهم‌بافتگی شغلی است.</p> <p>نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، اجرای برنامه‌هایی برای بهبود درهم‌بافتگی شغلی پرستاران، به‌ویژه پرستاران زن با افزایش عدالت سازمانی درک‌شده به‌خصوص ابعاد عدالت تعاملی و توزیعی ضروری است.</p> <p>کلیدواژه‌ها: پرستاران، درهم‌بافتگی شغلی، عدالت سازمانی</p>	<p>تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۲/۲۹</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۰۱</p> <p>انتشار آنلاین: ۱۳۹۸/۰۵/۰۱</p> <p>نویسنده مسئول: ام‌البین اکبری مربی، گروه پرستاری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران</p> <p>پست الکترونیک: mahziyarakbari@yahoo.com</p>

مقدمه

سه جنبه حیاتی درهم‌بافتگی شغلی عبارت است از: پیوند (Link)، تناسب (Fit) و قربانی (sacrifice). پیوند به ارتباطات رسمی و غیررسمی کارمند و دیگر موجودیت‌های شغلی (سایر افراد و فعالیت‌ها) اشاره دارد. با افزایش این پیوندها ممکن است باقی‌ماندن کارمند در سازمان بیشتر شود. در جنبه تناسب به سازگاری درک‌شده کارمند با سازمان و همچنین شغل او اشاره می‌شود؛ از این‌رو تناسب بالاتر نشان‌دهنده درهم‌بافتگی شغلی بالاتر است. جنبه قربانی نیز هزینه درک‌شده از فواید مادی یا روان‌شناختی را شامل می‌شود که ممکن است با خروج از کار از دست بروند. هرچه کارمند با ترک شغل چیزهای بیشتری را از دست بدهد، جدایی از اشتغال در سازمان برای او مشکل‌تر می‌شود؛ به این ترتیب هزینه‌های درک‌شده بالاتر نشان‌دهنده درهم‌بافتگی شغلی بیشتر است [۳، ۴].

در سازمان‌های بهداشتی-درمانی از جمله بیمارستان‌ها،

درهم‌بافتگی شغلی سازه ایقا یا ضد ترک سازمان است [۱]. این مقوله در واقع مجموعه‌ای از فشارهاست که موجب ماندن کارمندان می‌شود [۲]. Takawira و همکاران با توسعه این مفهوم، تئوری درهم‌بافتگی شغلی را ایجاد کردند که برخلاف مدل‌های سنتی به‌جای حفظ کارکنان از ترک سازمان، بر نگهداری آنها در سازمان تمرکز دارد [۳] و نشان‌دهنده سلسله وسیعی از تأثیرات روانی، اجتماعی و مالی به‌منظور حفظ کارکنان است. این تأثیرات در محیط شغلی و در خارج از آن، بدون واسطه کاری کارکنان وجود دارد و اغلب به رشته‌هایی در «تار» یا «شبكة» تشبیه می‌شود که فرد می‌تواند در دام آن‌ها گرفتار شود [۱]. هرچه تعداد پیوندهای میان فرد و این شبکه بیشتر باشد، تعهد فرد به کار و سازمان افزایش می‌یابد [۲].

1. Retention

حجم نمونه با توجه به مطالعه Moradi و همکاران [۱۶] $\alpha=0/05$ و $\beta=0/1$ و ۲۱۵ نفر برآورد شد. نمونه‌گیری نیز به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده صورت گرفت؛ بدین ترتیب که با توجه به حجم نمونه مورد نیاز و تعداد پرستاران واجد شرایط ورود به مطالعه، به هر بیمارستان و هر بخش سهمیه‌ای داده شد. سپس پرستاران واجد شرایط به صورت تصادفی از فهرست اسامی پرستاران انتخاب شدند. بر این اساس حجم نمونه شامل ۱۳۵ پرستار بیمارستان ولیعصر (عج) و ۸۰ پرستار بیمارستان امام رضا (ع) بود. در این میان، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که همه پرسشنامه‌ها بدون نام است و پاسخ‌های آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند. معیارهای ورود به مطالعه نیز شامل داشتن حداقل مدرک لیسانس پرستاری و ۶ ماه سابقه کار بالینی بود.

ابزار گردآوری اطلاعات شامل ۳ بخش بود. بخش اول به سنجش متغیرهای جمعیت‌شناختی از قبیل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوبت کاری، سابقه کار، وضعیت استخدام و سایر بخش‌ها به ترتیب به سنجش عدالت سازمانی و درهم‌بافتگی شغلی اختصاص داشت. به منظور سنجش درهم‌بافتگی شغلی از مقیاس کلی درهم‌بافتگی شغلی Crossley و همکاران (GJES-Global Job Embeddedness Scale) استفاده شد که روایی آن تأیید و پایایی آن به روش بررسی هم‌بستگی درونی (آلفای کرونباخ) ۰/۸۸ گزارش شد [۱۷]. این مقیاس شامل ۷ گویه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) است. به منظور سنجش عدالت سازمانی نیز از مقیاس عدالت سازمانی Niehoff و Moorman (OJS-Organizational Justice Scale) استفاده شد [۱۸]. این مقیاس شامل ۲۰ گویه با طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۷) تا کاملاً مخالفم (۱) در سه بعد عدالت توزیعی (گویه ۱ تا ۵)، رویه‌ای (گویه ۶ تا ۱۱) و تعاملی (گویه ۱۲ تا ۲۰) است. روایی این مقیاس در مطالعه Gurbuz و Mert تأیید و پایایی آن به روش بررسی هم‌بستگی درونی (آلفای کرونباخ) ۰/۹۱ گزارش شد [۱۹].

جست‌وجو در پایگاه‌های علمی از جمله پابمد، ساینس دایرکت، پایگاه جهاد دانشگاهی و مگ‌ایران نشان داد که روایی و پایایی نسخه فارسی این پرسشنامه‌ها در ایران بررسی نشده است؛ به همین منظور مترجمی آشنا به زبان فارسی و انگلیسی این پرسشنامه‌ها را به فارسی ترجمه کرد. سپس نسخه ترجمه شده برای برگرداندن به زبان انگلیسی در اختیار مترجم دیگری قرار گرفت. همچنین اختلافات جزئی میان نسخه اصلی و نسخه‌های ترجمه شده اصلاح شد. در مرحله بعد، به منظور بررسی روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند قرار گرفت. شاخص روایی محتوایی به ترتیب برای مقیاس عدالت سازمانی و درهم‌بافتگی شغلی ۰/۸۹ و ۰/۸۶ به دست آمد. در مطالعه حاضر، به منظور سنجش پایایی ابزار، ۱۰ پرستار واجد شرایط ورود به مطالعه پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. سپس پایایی این پرسشنامه‌ها به روش بررسی هم‌بستگی درونی (آلفای کرونباخ) تأیید شد که به ترتیب برای مقیاس کلی درهم‌بافتگی شغلی ۰/۹۴ و

ترک شغل پرستاران علاوه بر هدررفتن منابع مالی، بر ترک شغل سایر همکاران تأثیرگذار است. همچنین سبب کاهش کیفیت مراقبت‌های پرستاری و بروز مشکلات در ثبات و حرفه‌ای بودن شغل پرستاری می‌شود و مشکلات آموزش پرستاران جدید را به دنبال دارد [۵]؛ از این رو به دلیل مواجهه این سازمان‌ها با کمبود شدید پرستاران و ترک شغل پرستاران حرفه‌ای، توجه مدیران و پژوهشگران به شناخت عوامل مؤثر بر توسعه و حفظ نیروی انسانی پرستاری متمرکز شده است. از دیدگاه کوهن، در مواجهه با کمبود پیش‌بینی شده پرستاری ضروری است مدیریت با بهبود عناصر رضایت شغلی و درهم‌بافتگی شغلی انگیزه ماندن در شغل و کار در کنار کارفرما را در پرستاران به وجود بیاورد [۶]. یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر حفظ کارکنان احساس برخورد عادلانه با فرد یعنی عدالت است [۷]. عدالت سازمانی مثبت سبب رضایت شغلی بیشتر افراد می‌شود [۸] و چگونگی استفاده رهبران از روش‌های عادلانه را برای تعیین نتایج بیان می‌کند. کارمندیانی مایل به همکاری با سازمان هستند که احساس کنند پاداش عادلانه‌ای برای تلاش‌هایشان در سازمان دریافت می‌کنند [۷].

عدالت سازمانی شامل سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. ادراکات کارکنان از عدالت توزیعی منطبق بر ارزیابی آن‌ها از عدالت در مورد میزان حقوق، برنامه‌های کاری و وظایف کاری است. عدالت رویه‌ای به عدالت در روش‌هایی مربوط است که عملکرد را ارزیابی می‌کنند [۹]. عدالت تعاملی نیز به ادراک از عدالت هنگام تعاملات بین فردی اشاره دارد که به ادراک از مهربانی و احترامی مرتبط می‌شود که افراد هنگام توضیح تصمیم‌گیری و جست‌وجوی اطلاعات دریافت می‌کنند [۷]. براساس نتایج مطالعه Allil و Imran درباره کارکنان فرودگاهی در عمان، هر سه بعد عدالت سازمانی تأثیری مثبت و معنی‌دار بر حفظ کارکنان دارد [۷]. افزون بر مطالعاتی که به بررسی درهم‌بافتگی شغلی به عنوان متغیر پیش‌بینی‌کننده ترک شغلی پرداخته‌اند [۵، ۱۰] در پژوهش‌های دیگری نیز به روابط این سازه با سایر سازه‌های مرتبط با ترک شغل و پیامدهای شغلی پرداخته شده که در توسعه این مفاهیم تأثیرگذار بوده است [۱۱-۱۴]؛ برای مثال از دیدگاه Karatepe و Shahriari درهم‌بافتگی شغلی تعدیل‌کننده اثر عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل است [۱۲]. باید توجه داشت که مطالعات اندکی درباره درهم‌بافتگی شغلی در جمعیت ایرانی و ارتباط آن با عدالت سازمانی صورت گرفته [۱۵، ۱۲] که هیچ‌یک در سازمان‌های بهداشتی درمانی و با نمونه پرستاران انجام نشده است؛ بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط عدالت سازمانی با درهم‌بافتگی شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی شهر بیرجند انجام شد.

روش بررسی

در مطالعه توصیفی-تحلیلی حاضر، جامعه پژوهش را همه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی امام رضا (ع) و ولیعصر (عج) دانشگاه علوم پزشکی بیرجند تشکیل دادند.

نیز اختلاف معنی‌داری را نشان می‌دهد ($P=0/041$). براساس نتیجه آزمون تعقیبی توکی، میانگین نمره درهم‌بافتگی شغلی کارکنان پیمانی و قراردادی از کارکنانی با وضعیت استخدامی شرکتی و سایر کمتر است. براساس نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون بین سن ($r=0/003$) و سابقه کار ($r=0/004$) با درهم‌بافتگی شغلی هم‌بستگی معنی‌داری مشاهده نشد.

براساس نتایج جدول ۲، پرستاران سطوح بالاتر از متوسط درهم‌بافتگی شغلی و عدالت سازمانی را گزارش کرده‌اند. از میان ابعاد عدالت سازمانی، بعد عدالت تعاملی بالاترین هم‌بستگی را با درهم‌بافتگی شغلی دارد ($P<0/001$) (جدول ۳).

به‌منظور بررسی این مقوله که آیا ابعاد عدالت سازمانی، درهم‌بافتگی شغلی را پیشگویی می‌کنند یا خیر، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. بر این اساس، ابعاد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی تأثیر معنی‌داری بر درهم‌بافتگی شغلی دارند. همه این متغیرها ۳۴/۶ درصد از تغییرات درهم‌بافتگی شغلی را پیشگویی می‌کنند. همچنین ضریب استاندارد شده عدالت تعاملی ۰/۵۱۷ است که نشان می‌دهد پیشگویی عدالت تعاملی برای درهم‌بافتگی شغلی از عدالت توزیعی بهتر است.

عدالت سازمانی ۰/۹۴ به دست آمد. کسب نمرات بیشتر در این ابزار نشان‌دهنده درهم‌بافتگی شغلی و عدالت سازمانی درک‌شده بیشتر است. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده در نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ به کمک آزمون‌های آماری t مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه، آزمون تعقیبی توکی، آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ انجام شد.

یافته‌ها

دامنه سنی شرکت‌کنندگان از ۲۲ تا ۵۰ با میانگین و انحراف معیار $32/8 \pm 7/39$ سال بود. بیشتر آنها زن (۷۴ درصد) و متأهل (۷۶/۷ درصد) بودند. میانگین و انحراف معیار سابقه کاری پرستاران $8/93 \pm 7/21$ سال در دامنه ۶ ماه تا ۲۷ سال بود. در جدول ۱، توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی و مقایسه میانگین نمرات درهم‌بافتگی شغلی برحسب این متغیرها آمده است. بر این اساس، میانگین نمره درهم‌بافتگی شغلی برحسب جنسیت تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد؛ به‌طوری‌که مردان درهم‌بافتگی شغلی بیشتری از زنان دارند ($P<0/001$). همچنین براساس نتایج، پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) به‌صورت معنی‌داری درهم‌بافتگی شغلی بیشتری از پرستاران بیمارستان ولیعصر (عج) دارند ($P<0/001$). میانگین نمره درهم‌بافتگی شغلی برحسب وضعیت استخدام

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی و مقایسه میانگین نمرات درهم‌بافتگی شغلی برحسب آن‌ها

متغیر	فراوانی	درصد	میانگین \pm انحراف معیار	P-value
جنسیت	زن	۷۴	$2/88 \pm 1/05$	$P<0/001^*$
	مرد	۲۶	$3/53 \pm 1/01$	
وضعیت تأهل	مجرد	۲۳/۳	$3/25 \pm 1/20$	$P=0/136^*$
	متأهل	۷۶/۷	$2/99 \pm 1/03$	
بیمارستان	امام رضا (ع)	۳۷/۲	$3/76 \pm 0/97$	$P<0/001^*$
	ولیعصر (عج)	۶۲/۸	$2/63 \pm 0/90$	
نوبت کاری	صبح	۱۰/۷	$3/45 \pm 1/07$	$P=0/077^{**}$
	بعد از ظهر	۳/۳	$3/49 \pm 0/73$	
	شب	۸۶/۰	$2/98 \pm 1/08$	
وضعیت استخدام	رسمی	۴۷/۴	$3/08 \pm 1/06$	$P=0/041^{**}$
	پیمانی و قراردادی	۲۰/۹	$2/71 \pm 1/08$	
شرکتی و سایر	۳۱/۶	$3/23 \pm 1/06$		

* حاصل از آزمون t مستقل ** حاصل از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه

جدول شماره ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای درهم‌بافتگی شغلی، عدالت سازمانی و ابعاد آن

متغیر	درهم‌بافتگی شغلی	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت روبه‌ای	عدالت تعاملی
میانگین	۳/۰۵	۴/۴۴	۳/۹۷	۴/۵۹	۴/۵۹
انحراف معیار	۱/۰۷	۱/۷۰	۱/۹۲	۱/۷۹	۱/۹۱

جدول شماره ۳. ضرایب هم‌بستگی پیرسون متغیرهای درهم‌بافتگی شغلی، عدالت سازمانی و ابعاد آن

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱. درهم‌بافتگی شغلی	۱				
۲. عدالت سازمانی	۰/۵۷۴*	۱			
۳. عدالت توزیعی	۰/۴۷۹*	۰/۷۶۳*	۱		
۴. عدالت رویه‌ای	۰/۵۰۹*	۰/۹۵۵*	۰/۶۲۱*	۱	
۵. عدالت تعاملی	۰/۵۴۸*	۰/۹۵۴*	۰/۵۶۱*	۰/۹۱۵*	۱

* سطح معنی‌داری ($P < 0.001$)

جدول شماره ۴. تحلیل رگرسیون چندگانه بین درهم‌بافتگی شغلی و ابعاد عدالت سازمانی

متغیر وابسته				متغیرهای مستقل
درهم‌بافتگی شغلی				
P	T	β	B	
<0/001	۸/۷۰۳	-	۱/۴۷۱	مقدار ثابت
<0/001	۳/۸۱۷	۰/۲۷۱	۰/۱۵۲	عدالت توزیعی
۰/۳۶۸	-۰/۹۰۲	-۰/۱۳۲	-۰/۰۷۹	عدالت رویه‌ای
<0/001	۳/۷۳۷	۰/۵۱۷	۰/۲۹۱	عدالت تعاملی
		<0/001		P
		۳۷/۲۰۰		F
		۰/۳۴۶		R ²
		۰/۳۳۷		Adjusted R ²

بحث

و قراردادی از کارکنان استخدامی شرکتی و سایر کمتر است. تجزیه و تحلیل‌های بیشتر این داده‌ها که در مطالعه دیگری گزارش شده است [۲۰] نشان می‌دهد عدالت سازمانی و ابعاد آن به‌طور معنی‌داری در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) بیشتر است که این امر ممکن است توجیه‌کننده این اختلاف باشد. همچنین بیشتر کارکنان پیمانی و قراردادی (۸۰ درصد) که میانگین نمره درهم‌بافتگی شغلی پایین‌تری داشتند، در بیمارستان ولیعصر (عج) مشغول به خدمت بودند که این مسئله می‌تواند توجیه‌کننده اختلاف درهم‌بافتگی شغلی برحسب وضعیت استخدام باشد. براساس نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون، هم‌بستگی معنی‌داری میان سن و سابقه کار با درهم‌بافتگی شغلی وجود ندارد. Crossley و همکاران در مطالعه خود هم‌بستگی مثبتی را میان سن و درهم‌بافتگی شغلی گزارش کردند که نشان می‌دهد نتیجه مطالعه حاضر با مطالعه Crossley و همکاران هم‌خوانی ندارد [۱۷]. براساس نتایج مطالعه Shahriari ارتباطی بین مدت خدمت در سازمان با درهم‌بافتگی شغلی وجود ندارد که مطالعه حاضر نیز با آن هم‌خوانی دارد [۹]. شناخت متغیرهای جمعیت‌شناختی که

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط عدالت سازمانی با درهم‌بافتگی شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی شهر بیرجند انجام شد. درهم‌بافتگی شغلی مفهومی جدید است که از متون روانشناسی سازمانی و بازرگانی گرفته شده و نشان‌دهنده درجه‌ای است که کارمند قصد دارد به کار در سازمان خود ادامه دهد [۵]. با توجه به مطالعه حاضر، پرستاران مرد درهم‌بافتگی شغلی بیشتری از پرستاران زن دارند. در پژوهشی درباره کارکنان یکی از مؤسسه‌های آموزشی فناوری اطلاعات مشاهده شد که تمایل مردان به شغل خود و سطوح بالاتر از درهم‌بافتگی شغلی از زنان بیشتر است که نتایج مطالعه حاضر با این امر هم‌خوانی دارد [۴]. در پژوهش حاضر، درهم‌بافتگی شغلی پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) به‌طور معنی‌داری از پرستاران بیمارستان ولیعصر (عج) بیشتر است. همچنین درهم‌بافتگی شغلی برحسب وضعیت استخدام نیز اختلاف معنی‌داری را نشان می‌دهد؛ به‌طوری‌که میانگین نمره درهم‌بافتگی شغلی کارکنان پیمانی

چندگانه سلسله‌مراتبی صورت گرفت و مشاهده شد ابعاد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی رابطه مثبت معنی‌داری با درهم‌بافتگی شغلی دارند؛ درحالی‌که چنین رابطه‌ای برای عدالت رویه‌ای وجود ندارد. همچنین عدالت تعاملی از عدالت توزیعی تأثیر نسبی بیشتری بر درهم‌بافتگی شغلی دارد که نتیجه مطالعه حاضر هم‌سو با این نتایج است [۹].

براساس تئوری درهم‌بافتگی شغلی، اگر کارکنان نتایج عادلانه‌ای را دریافت نکنند، در شغل خود درهم‌بافته نمی‌شوند. ادراک از عدالت در تخصیص پاداش‌ها، رویه‌های تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کارکنان، تعاملات بین‌فردی و دریافت اطلاعات به سطوح بالایی از درهم‌بافتگی شغلی منجر می‌شود؛ به عبارت دیگر، کارکنان عدالت سازمانی را با درهم‌بافتگی بیشتر در شغلشان جبران می‌کنند [۹].

نتیجه‌گیری

براساس نتایج، اجرای برنامه‌هایی برای بهبود درهم‌بافتگی شغلی پرستاران، به‌ویژه پرستاران زن به کمک افزایش عدالت سازمانی درک‌شده، به‌ویژه ابعاد عدالت تعاملی و توزیعی ضروری است. همچنین نتایج مطالعه حاضر حمایت اولیه را از سودمندی سازه درهم‌بافتگی شغلی در پرستاران ایرانی فراهم می‌کند که بر این اساس نیاز است با پژوهش‌های بیشتری تأیید شود. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی اثر درهم‌بافتگی شغلی در مقایسه با سازه‌های مدل‌های سنتی ترک شغل بر قصد ترک شغل و ترک شغل واقعی سنجیده شود.

سپاسگزاری

مطالعه حاضر حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به شماره ۹۳-۳۲ و کد اخلاق IR.BUMS.REC.1394.443 است. از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به‌دلیل تأمین اعتبار مالی پژوهش سپاسگزاریم. همچنین از همه پرستارانی که این پژوهش بدون همکاری آن‌ها امکان‌پذیر نبود، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض در منافع

میان نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

ارتباط معنی‌داری با درهم‌بافتگی شغلی دارد با مشخص کردن گروه‌های هدف مداخله، به توسعه برنامه‌های مناسب برای افزایش درهم‌بافتگی شغلی منتهی می‌شود. پرستاران در مطالعه حاضر سطح درهم‌بافتگی شغلی بالاتری را از متوسطی ($3/05 \pm 1/07$) گزارش کردند. براساس نتایج مطالعات صورت‌گرفته در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی، سطح درهم‌بافتگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهی در ترکیه به ترتیب $3/18 \pm 0/85$ [۲]، درهم‌بافتگی شغلی کارکنان دانشگاه سادات مصر $3/46 \pm 1/08$ [۱] و درهم‌بافتگی شغلی کارکنان انستیتوی آموزش عالی در جنوب آفریقا $4/5 \pm 0/78$ است [۳] که در این مطالعه درهم‌بافتگی شغلی در طیف ۶ گزینه‌ای سنجیده شده است. در مطالعات انجام‌شده درباره پرستاران نیز نتایج مشابهی یافت شد. از جمله Kim و Choi میانگین و انحراف معیار درهم‌بافتگی شغلی پرستاران کنترل عفونت در کره را $3/33 \pm 0/57$ گزارش کردند [۵]. در مطالعه دیگری، میانگین نمره درهم‌بافتگی شغلی پرستاران $2/97$ بود [۱۳]. همچنین در مطالعه Crossley و همکاران درباره کارکنان سازمان نگهداری از سالمندان و معلولان، میزان درهم‌بافتگی شغلی $3/14 \pm 0/73$ گزارش شد [۱۷]. نتایج مطالعه حاضر با نتایج این مطالعات هم‌خوانی دارد. در این مطالعه، هم‌بستگی معنی‌داری میان عدالت سازمانی و ابعاد آن با درهم‌بافتگی شغلی مشاهده شد. همچنین از میان ابعاد عدالت سازمانی، بعد عدالت تعاملی بالاترین هم‌بستگی را با درهم‌بافتگی شغلی دارد. براساس مطالعه‌ای درباره کارکنان چند هتل در ایران، هم‌بستگی معنی‌داری میان عدالت توزیعی ($r=0/483$)، رویه‌ای ($r=0/495$) و تعاملی ($r=0/536$) با درهم‌بافتگی شغلی مشاهده شد. همچنین عدالت تعاملی بالاترین هم‌بستگی را با درهم‌بافتگی شغلی داشت که نتیجه مطالعه حاضر با آن هم‌خوانی دارد [۹].

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه در مطالعه حاضر نشان می‌دهد عدالت توزیعی و عدالت تعاملی تأثیر معنی‌داری بر درهم‌بافتگی شغلی دارند و این متغیرها با هم $34/6$ درصد از درهم‌بافتگی شغلی را پیشگویی می‌کنند. همچنین با توجه به ضرایب استانداردشده، عدالت تعاملی در مقایسه با عدالت توزیعی، پیشگوکننده بهتری برای درهم‌بافتگی شغلی است. در مطالعه Shahriri بررسی تأثیرات مستقیم ابعاد عدالت سازمانی بر درهم‌بافتگی شغلی، به کمک تحلیل رگرسیون

References

1. Nafei W. The effects of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on Sadat City University. International Journal of Business Administration. 2015 Jan 1;6(1):8.
2. Fasbender U, Van der Heijden BI, Grimshaw S. Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. Journal of advanced nursing. 2019 Feb;75(2):327-37.
3. Takawira N, Coetzee M, Schreuder D. Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. SA Journal of Human Resource Management. 2014 Jan 1;12(1):1-0.
4. Balasubramanian N. A study on the level of job embeddedness among the employees of an it training firm. International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education. 2017;3(2):2207-11.

5. Choi JS, Kim KM. Job embeddedness factors as a predictor of turnover intention among infection control nurses in Korea. *American journal of infection control*. 2015 Nov 1;43(11):1213-7.
6. Cohen JD. The aging nursing workforce: How to retain experienced nurses. *Journal of healthcare management / American College of Healthcare Executives*. 2006;51(4):233-45.
7. Imran R, Allil K. The Impact of Organizational Justice on Employee Retention: Evidence from Oman. *International Review of Management and Marketing*. 2016;6(2):246-9.
8. Leow KL, Khong KW. Organizational commitment: The study of organizational justice and leader-member exchange (LMX) among auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*. 2009;4(2).
9. Shahriari S. Organizational Justice, Job Embeddedness, and Job Outcomes: A Study of Hotel Employees in Iran (Doctoral dissertation, Eastern Mediterranean University (EMU)).
10. Holtom BC, O'Neill BS. Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*. 2004 May 1;34(5):216-27.
11. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014 Jun 1;20(3):302-12.
12. Karatepe OM, Shahriari S. Job embeddedness as a moderator of the impact of organisational justice on turnover intentions: A study in Iran. *International Journal of Tourism Research*. 2014 Jan;16(1):22-32.
13. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014 Jan 1;20(1):69-81.
14. Ringl RW. The relationship between job embeddedness and work engagement [Master's Thesis]: San Jose State University; 2013.
15. Aboughadareh R, Taghizadeh Herat A, Jafari D. The Influence of Job Embeddedness on Organizational Commitment Using by Structural Equation Modeling PLS Method, a Case Study in Iranian Oil Terminals Company_Kharg Island. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. 2017;12:1914-9.
16. Moradi M, Khatooni M, Zeighami R, Sheikhi M. Relationship between Professional Commitment and Job Satisfaction in Qazvin's Public Educational Hospital Nurses. *Medical Ethics Journal*. 2013;7(24):55-78.
17. Crossley CD, Bennett RJ, Jex SM, Burnfield JL. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of applied Psychology*. 2007 Jul;92(4):1031.
18. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993 Jun 1;36(3):527-56.
19. Gürbüz S, Mert IS. Validity and reliability testing of organizational justice scale: An empirical study in a public organization. *Review of Public Administration*. 2009;42(3):117-39.
20. Akbari O, Vagharseyyedin SA, Farajzadeh Z. The Relationship of organizational justice with nurses' professional commitment. *Modern Care Journal* 2015;12(1):31-8.