

اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز

نوری کعب‌عمیر^{۱*}، عبدالزهره نعیمی^۲

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
^۲ دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
 * نویسنده مسئول: نوری کعب‌عمیر، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

ایمیل: noori.kaabomeir@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۱/۱۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۷/۱۵

چکیده

مقدمه: سلامت و بهزیستی پرستاران و تعهد آنان نسبت به محیط کارشان می‌تواند سبب افزایش کیفیت عملکرد آنان و بهبود ارائه خدمات به مراجعین شود. هدف این پژوهش بررسی اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی و تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی می‌باشد.

روش کار: در این پژوهش پیمایشی، ۱۶۸ پرستار از بیمارستان گلستان اهواز در سال ۱۳۹۳ شرکت نمودند. جهت گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن)، وفاداری سازمانی (علی و الکاضمی)، بهزیستی شغلی (پارکر و هایت)، سایش اجتماعی (دافی، گنستر و پاگون) و کنترل شغلی (دویبر و گنستر) در بین پرستاران توزیع و پس از دو هفته جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون با AMOS-22 و نرم‌افزار SPSS-22 استفاده شده است.

یافته‌ها: بر اساس نتایج، مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار است ($RMSEA = 0/07$ ، $CFI = 0/94$ و $GFI = 0/90$) همچنین، نتایج نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی‌گری سایش اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد و کنترل شغلی توانست رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و سایش اجتماعی را تعدیل کند.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه شرایط محیطی می‌تواند بر ادراکات کارکنان تأثیر بگذارد، پیشنهاد می‌شود که مدیریت بیمارستان با فراهم آوردن فرصت کنترل بر شغل و افزایش توانمندی در انجام شغل، زمینه را برای کاهش سایش اجتماعی و افزایش وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی پرستاران فراهم آورند.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی ادراک شده، وفاداری سازمانی، بهزیستی شغلی، پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

ادراکات افراد از محیط و شرایط کاری‌شان، رفتار آنان را شکل می‌دهد؛ اینکه کارکنان محیط کاری خود را چگونه می‌بینند، از شغلشان چه انتظاراتی دارند، با همکاران و سرپرستان خود چگونه تعامل می‌کنند و برداشتشان از اقدامات مدیریت چیست، به ادراک آنان از این امور بستگی دارد. عدالت یکی از مفاهیمی است که با توجه به ادراک افراد از محیط و شرایط شکل می‌گیرد (۱).

منظور از عدالت سازمانی ادراک شده، ادراک افراد از برابری و عدالت در شرایط کاری، منافع، پرداختی‌ها و یا در برخوردها و تعاملات میان فردی

در محیط کاری است (۲). عدالت سازمانی ادراک شده شامل سه جنبه است؛ عدالت توزیعی ادراک شده، عدالت رویه‌ای ادراک شده و عدالت تعاملی ادراک شده. عدالت توزیعی ادراک شده عبارت است از عدالت ادراک شده از دستاوردهای سازمانی (مانند جبران خدمات)؛ عدالت رویه‌ای ادراک شده عبارت از عدالت ادراک شده از فرآیندهای بکار گرفته شده برای حل مسائل و مشکلات است و عدالت تعاملی ادراک شده عبارت است از عدالت ادراک شده در ارتباطات میان کارکنان (۳). تحقیقات متعدد در محیط‌های بیمارستانی و درمانی نشان می‌دهد که

مانند خشم و بی‌علاقگی که به سمت یک فرد خاص نشانه‌گیری و هدایت می‌شود، ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص و سایر رفتارهای عمدی و ارادی از سوی سرپرست و همکاران که توانمندی‌های او را برای رسیدن به اهداف شغلی‌اش مختل می‌کنند» تعریف کرده‌اند (۱۶). سایش اجتماعی با پیامدهای نگرشی؛ مانند نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایت‌مندی، تعهد پایین و عدم اعتماد میان افراد، پیامدهای سلامت و بهزیستی شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی و پیامدهای رفتاری، شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار، عملکرد شغلی پایین و رفتارهای غیر شهروندی همراه است (۱۶-۱۸). Duffy و همکارانش در پژوهشی به بررسی بافت اجتماعی سازمان و ارتباط آن با سایش اجتماعی پرداختند و در این راستا ادراک عدالت را به‌عنوان متغیر مربوط به بافت اجتماعی و مداخله‌کننده بین سایش اجتماعی و مجموعه پیامدهای کارکنان معرفی کردند (۱۷).

Fischer و همکاران، کنترل شغلی را به‌عنوان تسلط بر محیط تعریف کرده و بیان می‌کنند که افراد با داشتن کنترل می‌توانند در شرایط تغییر و در شرایطی که با خواسته‌های آن‌ها تضاد دارد، به‌خوبی عمل نمایند. کنترل شغلی دربرگیرنده توانایی تصمیم‌گیری و فرصت برای اعمال کنترل بر روی کار به‌منظور به انجام رساندن آن مربوط می‌شود (۱۹).

با توجه به اینکه سلامت بیماران و تسریع در بهبودی آنان، متأثر از سلامت و بهزیستی کارکنان مراکز درمانی و بهداشتی است و با توجه به اینکه بخشی از سلامت و بهزیستی پرستاران و تعهد آنان در قبال بیمارستان و مدیریت آن می‌تواند نشأت گرفته از ادراکشان باشد، لزوم توجه به این مسأله در میان این قشر از کارکنان لازم و ضروری می‌باشد. به همین دلیل، هدف این پژوهش بررسی نقش سایش اجتماعی و کنترل شغلی در تبیین و کاهش اثر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی می‌باشد.

روش کار

این پژوهش به‌صورت پیمایشی و با هدف تعیین اثرات ادراک پرستاران از عدالت بر رفتارها و نگرش‌های شغلی‌شان انجام گردید. محل پژوهش، بیمارستان دولتی - آموزشی گلستان اهواز و جامعه پژوهش شامل تمامی پرستاران این بیمارستان در سال ۱۳۹۳ بود. برای شروع کار و توزیع پرسشنامه‌ها، در ابتدا نامه‌ای از دفتر پژوهش‌های بالینی بیمارستان گلستان اخذ شد حجم نمونه از طریق جدول مورگان محاسبه شد؛ اگر حجم جامعه معلوم باشد ساده‌ترین روش برای تعیین حجم نمونه استفاده از جدول مورگان است. زمانی که نه از واریانس جامعه و نه از احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیر اطلاع داشته باشیم و نتوان از فرمول‌های آماری برای برآورد حجم نمونه استفاده کرد از جدول مورگان استفاده می‌کنیم. در جدول مورگان، به تناسب اینکه حجم جامعه به چه میزانی است، تعداد نمونه آماری را برآورد می‌نماییم (۲۰). لازم به ذکر است که جدول مورگان برای افزایش دقت مطالعه حجم نمونه‌ها را بالا پیشنهاد می‌نماید (جامعه ما شامل ۴۶۰ کارکن درمانی بودند که بر اساس این جدول، حجم نمونه ۲۱۰ نفر مشخص شد). پس از محاسبه حجم نمونه، نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به تعداد افراد در هر واحد انتخاب شد. قبل از توزیع

ادراک محیط کاری به‌عنوان محیطی نابرابر و غیرعادلانه با تمایل آنان به ترک شغل و بروز رفتارهای پرخاشگرانه، کاهش تعهد و وفاداری در قبال بیمارستان و مدیریت و همچنین اثرات سوء بر بهزیستی و سلامتشان، ارتباط دارد (۴-۶). ادراک نابرابری و بی‌عدالتی در محل کار منجر به ایجاد محیطی منفی و تهییج‌کننده می‌شود و این محیط احساسات و عواطف منفی را در افراد ایجاد می‌کند. این احساسات و عواطف می‌تواند بر تعهد آنان نسبت به کارشان و همچنین سلامت و بهزیستی‌شان تأثیر بگذارد (۷).

وفاداری سازمانی بیانگر تمایل کارکنان به ماندن در سازمان و به‌کارگیری حداکثر تلاش و کوشش خویش جهت دستیابی به اهداف سازمان و نیز پذیرش اهداف سازمان و همانندسازی با آن است (۸). بر اساس مطالعات انجام‌شده، وفاداری کارکنان یک مجموعه درمانی با خشنودی شغلی، رفتارهای کناره‌گیرانه، عملکرد شغلی و رفتارهای مدنی آنان در ارتباط است (۹، ۱۰).

بهزیستی شغلی در قالب عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف شده است (۱۱). به اعتقاد Hyett و Parker، سازه بهزیستی شغلی دارای یک ساختار چندبُعدی و متشکل از چهار بُعد رضایت شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار با زندگی شخصی است (۱۲). بُعد رضایت شغلی به معنای این است که شغل یک فرد چقدر در او احساس رضایت، ارزشمندی و معناداری ایجاد می‌کند و این شغل به چه میزان می‌تواند توانایی‌های شخص را توسعه و ارتقاء دهد. احترام سازمان به کارکنان به این معناست که افراد بالادست سازمان به چه میزان قابل اعتمادند و تا چه اندازه به ارزش‌های اخلاقی احترام می‌گذارند و همچنین کارکنان تا چه اندازه به ارزش‌های سازمان باور و اعتقاد دارند. توجه سرپرست بیانگر میزان تمایل وی در گوش دادن به زبردست، کمک کردن به زبردست در انجام وظایف کاری و همچنین احساس همدردی نشان دادن، می‌باشد. بُعد آخر، تداخل کار در زندگی شخصی، به معنای تصور فرد در ارتباط با این موضوع است که کار تا چه اندازه زندگی شخصی او را مختل کرده است. بهزیستی شغلی در کارکنان درمانی با کیفیت زندگی، خشنودی شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تعارض کار - خانواده رابطه منفی دارد (۱۳-۱۵).

با توجه به اینکه ادراک کارکنان از عدالت بر سلامت و تعهد وی به سازمان اثر می‌گذارد، آنچه تا به حال از سوی محققان این عرصه مورد غفلت قرار گرفته، از یک طرف تعیین سازوکارهای رابط بین بی‌عدالتی ادراک‌شده و وفاداری و بهزیستی شغلی است و از طرف دیگر، بررسی متغیرهایی است که می‌توانند اثر منفی این بی‌عدالتی ادراک‌شده را بر سایش اجتماعی، خنثی یا به حداقل برسانند. به این منظور در تحقیق حاضر سایش اجتماعی به‌عنوان متغیر رابط بین بی‌عدالتی سازمانی ادراک‌شده و وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی و کنترل شغلی به‌عنوان متغیر کاهش‌دهنده رابطه بی‌عدالتی سازمانی ادراک‌شده و سایش اجتماعی مطرح شده‌اند.

سایش اجتماعی شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌های شخص می‌گردد. این توانایی‌ها مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی و اعتبار و محبوبیت در سازمان می‌باشند. Vinokur و Ryn سایش اجتماعی را «احساسات و هیجانات منفی

پرسشنامه بین ۷ تا ۳۵ می‌باشد و نمرات بالاتر بیانگر وفاداری و تعهد بیشتر کارکنان به سازمان می‌باشد. در پژوهش Ali و Al-Kazemi، پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است (۲۳). در پژوهش گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۳ به دست آمد (۲۴). این پژوهشگران برای محاسبه روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس (در این تحلیل عاملی KMO برابر با ۰/۸۳ و خی‌دو برای آزمون کرویت بارتلت برابر با ۵۰۱/۳۶۱ و $P < ۰/۰۰۱$ به دست آمدند) استفاده کردند که نتایج نشان داد هر هفت سؤال این پرسشنامه بر روی یک عامل با ارزش ویژه ۳/۰۳۵ و توان تبیین واریانس ۴۳/۳۵ قرار دارند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد. شاخص‌های به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 ($RMSEA = ۰/۰۶$)، $GFI = ۰/۹۵$ و $CFI =$

پرسشنامه بهزیستی شغلی: جهت سنجش بهزیستی شغلی از مقیاس ۳۱ ماده‌ای بهزیستی شغلی Hyett و Parker (۲۰۱۱) استفاده شده است. این مقیاس برای نخستین بار در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. این مقیاس شامل ۴ بُعد خشنودی شغلی (۱۰ ماده)، احترام سازمان به کارکنان (۷ ماده)، توجه سرپرست (۷ ماده) و تداخل کار در زندگی شخصی (۷ ماده) است. پاسخ‌ها بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (بسیار زیاد) قرار می‌گیرد. در این مقیاس سؤال ۲۶ که مربوط به بُعد تداخل کار در زندگی شخصی است، معکوس است. نمره کل مقیاس، از مجموع نمرات خرده مقیاس‌ها به دست می‌آید؛ طیف نمره کل بین ۳۱ تا ۱۵۵ است و نمرات پایین در این مقیاس به معنای پایین بودن سطح سلامت و بهزیستی کارکنان در محیط کار می‌باشد Parker و Hyett برای محاسبه پایایی این پرسشنامه از ضریب همبستگی آزمایی-بازآزمایی استفاده کردند. این ضریب به ترتیب برای خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست، تداخل کار در زندگی شخصی و کل مقیاس ۰/۹۱، ۰/۹۵، ۰/۸۷، ۰/۷۱ و ۰/۹۱ محاسبه شدند. برای محاسبه روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس استفاده کردند که نتایج نشان داد هر ۳۱ سؤال این پرسشنامه بر روی یک عامل با توان تبیین واریانس ۵۲/۵۰ قرار دارند (۱۲). در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی محاسبه شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار در زندگی شخصی به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۸۲، ۰/۹۳ و ۰/۶۲ می‌باشند. شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی پرسشنامه نیز با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ($RMSEA = ۰/۰۶$)، $GFI = ۰/۹۱$ و $CFI = ۰/۸۳$ که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه کنترل شغلی: برای سنجش کنترل شغلی، از مقیاس ۲۲ ماده‌ای کنترل شغلی Dwyer و Ganster (۱۹۹۱) استفاده گردید. پرسشنامه دارای یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) می‌باشد. این پرسشنامه برای نخستین بار در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. دامنه نمرات این مقیاس بین ۲۲ تا ۱۱۰ می‌باشد و نمرات بالاتر در این مقیاس بیانگر ادراک کارکنان

پرسشنامه‌ها، به کارکنان اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند و فقط برای پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرند. سپس، پرسشنامه‌ها با توجه به رضایت و همکاری سرپرستاران و پرستاران، در بین ۲۱۰ پرستار از ۱۴ واحد بیمارستانی توزیع شد (تنها پرسنلی انتخاب شدند که مدرک تحصیلی‌شان دیپلم یا بالاتر از آن بود و بیش از ۱ سال سابقه کاری داشته‌اند). پرسشنامه‌ها پس از دو هفته، توسط پژوهشگر جمع‌آوری شدند که از بین ۲۱۰ پرسشنامه، ۱۶۸ پرسشنامه عودت داده شدند. پرسش‌نامه‌هایی که در این پژوهش به کار گرفته شدند، شامل موارد زیر می‌باشند:

پرسشنامه عدالت سازمانی: در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای Moorman و Neihoff (۱۹۹۳) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای سه بُعد عدالت توزیعی (۵ ماده)، عدالت رویه‌ای (۶ ماده) و عدالت تعاملی (۹ ماده) است. به سؤالات در یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً مخالفم) تا ۱ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. تمامی سؤالات این پرسشنامه به صورت معکوس در نظر گرفته شده‌اند تا بتوان از این طریق بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده را سنجید. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ می‌باشد و نمرات بالاتر بیانگر ادراک کارکنان از وجود بی‌عدالتی در محیط کاری می‌باشد. در پژوهش Spreitzer و Mishra برای هر بُعد به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰، ۰/۹۱ و ۰/۸۶ به دست آمده است (۲۱). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی ابعاد بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی تعاملی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۸۸ و ۰/۹۳ محاسبه شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 شاخص‌های جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ($RMSEA = ۰/۰۶$)، $GFI = ۰/۹۱$ و $CFI = ۰/۸۳$ که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عوامل خود داشتند و پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه سایش اجتماعی

این پرسشنامه توسط Duffy و همکارانش (۲۰۰۲) ساخته شده است و شامل ۱۴ ماده است. سؤالات دارای یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) است. طیف نمرات این پرسشنامه بین ۱۴ تا ۷۰ می‌باشد و نمرات بالاتر بیانگر ادراک کارکنان از وجود تعارض و کشمکش در روابط خود با همکاران و یا سرپرستان می‌باشد. در پژوهشی، ضریب پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شده است (۲۲). ضریب پایایی پرسشنامه در پژوهش خائف الهی و درویشی (۱۳۸۸)، برابر با ۰/۹۱ محاسبه شده بود (۳). در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. جهت محاسبه روایی، شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ($RMSEA = ۰/۰۸$)، $GFI = ۰/۸۳$ و $CFI = ۰/۸۱$ که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه وفاداری سازمانی: در این پژوهش وفاداری سازمانی با استفاده از پرسشنامه Ali و Al-Kazemi (۲۰۰۷) اندازه‌گیری گردید. این پرسشنامه دارای ۷ ماده و با طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۵ (بسیار موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات این

همچنین برای بررسی نرمال بودن توزیع آماری متغیرها، آزمون کولومگراف-اسمیرنوف بکار گرفته شد. در این مطالعه $P \leq 0.05$ و ضریب اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شد. برای پیش‌بینی داده‌های مفقود نیز از روش رگرسیونی استفاده شده است.

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌های پژوهش، از ۱۶۸ پرستار مورد مطالعه، ۲۶ نفر مرد (۱۵/۵٪) و ۱۴۲ نفر زن (۸۴/۵٪) بودند؛ از این بین ۴۲ نفر از آزمودنی‌ها مجرد (۲۵٪) و ۱۲۶ نفر آن‌ها متأهل بودند (۷۵٪). مدرک تحصیلی پرستاران به ترتیب دیپلم (۳۳/۳٪)، کاردانی (۴/۲٪)، کارشناسی (۶۰/۱٪) و کارشناسی ارشد (۲/۴٪) بود. در ارتباط با نوع استخدام، ۲۳/۲٪ پرستاران رسمی قطعی، ۲۸٪ پیمانی، ۴۱/۱٪ قراردادی و ۷/۷٪ از پرستان به‌صورت ساعتی، مشغول به کار بودند. میانگین و انحراف معیار سن نمونه تحقیق به ترتیب ۳۶/۳۲ و ۷/۴۲ و در ارتباط با سابقه کاری ۱۴/۱۲ و ۷/۳۶ سال بود. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش که شامل عدالت سازمانی ادراک شده، وفاداری سازمانی، بهزیستی شغلی، سایش اجتماعی و کنترل شغلی می‌باشند، با توجه به جنسیت، مدرک تحصیلی و نوع استخدام تفاوت معناداری نداشتند. در [جدول ۱](#)، میانگین، انحراف معیار و همبستگی‌های مربوط به متغیرهای پژوهش آورده شده است.

از داشتن کنترل بر وظایف خود در شغلشان می‌باشد. در پژوهشی، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برای این مقیاس به دست آمده است (۲۵). در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند (RMSEA ۰/۰۶) ، $CFI = 0.91$ و $GFI = 0.85$ که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است. علاوه بر اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق این پرسشنامه‌ها، اطلاعات دموگرافیک نمونه آماری نیز جمع‌آوری شدند. این اطلاعات شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کاری، مدرک تحصیلی و نوع استخدام بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها و وارد کردن آن‌ها در نرم‌افزار SPSS-22 (statistical package for social science)، ابتدا میانگین و انحراف معیار هر کدام از متغیرها محاسبه شد و سپس، ضریب همبستگی پیرسون، برای بررسی رابطه ساده بین متغیرهای پژوهش حاضر و آزمون معناداری آن و نیز تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه سلسله‌مراتبی به‌منظور بررسی نقش تعدیلی کنترل شغلی در رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و سایش اجتماعی، استفاده شد. برازش مدل پیشنهادی با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و اثرات غیرمستقیم به کمک روش بوت‌استرپ در نرم‌افزار AMOS-22 (analysis of moment structures) مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی و همبستگی‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

میانگین \pm انحراف معیار	۴	۳	۲	۱
عدالت سازمانی ادراک شده	-	-	-	-
سایش اجتماعی	-	-	-	*-۰/۱۹
کنترل شغلی	-	-	۰/۱۴	۰/۱۵
وفاداری سازمانی	-	*۰/۱۶	-۰/۱۲	۰/۰۳
بهزیستی شغلی	۰/۰۳	**۰/۵۴	۰/۰۲	**۰/۳۳

* سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵.

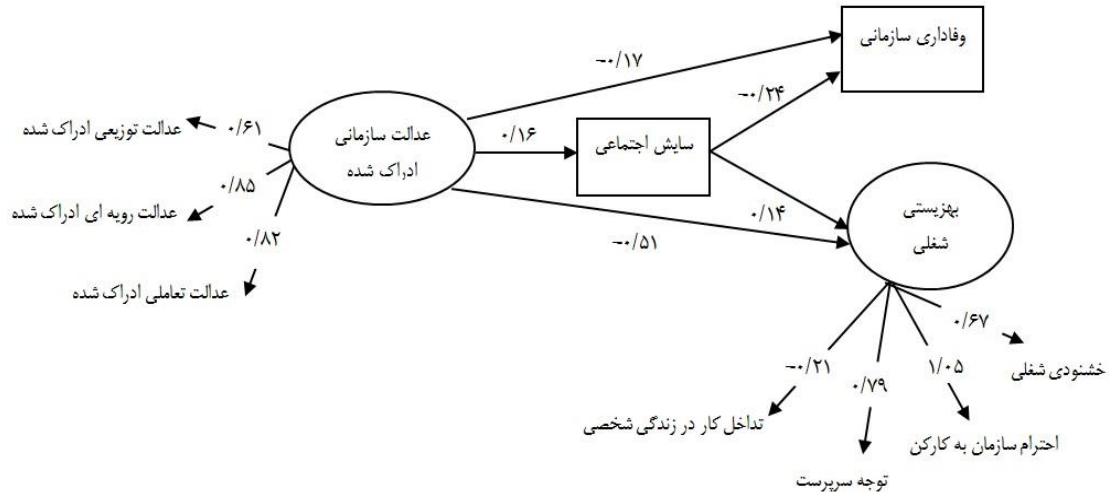
** سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱.

کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود. نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی نشان می‌دهد که باوجود این‌که اکثر شاخص‌ها از مطلوبیت لازم برخوردارند اما RMSEA که یک شاخص بسیار مهم محسوب می‌شود از مطلوبیت کافی یعنی کمتر از ۰/۱ برخوردار نیست. به این منظور بر اساس پیشنهاد نرم‌افزار، خطای باقی‌مانده سایش اجتماعی به خطای باقی‌مانده مؤلفه ۳ بهزیستی شغلی و خطای باقی‌مانده سایش اجتماعی به خطای باقی‌مانده مؤلفه ۴ بهزیستی شغلی وصل گردید. همان‌طور که در یافته‌های مدل نهایی مشاهده می‌شود همه شاخص‌های برازندگی بخصوص RMSEA از مطلوبیت کافی و بیشتری برخوردار شدند. این یافته‌ها حکایت از برازندگی الگوی پیشنهاد شده است. ضرایب مسیر الگوی نهایی پژوهش حاضر در [تصویر ۱](#) قابل مشاهده می‌باشند.

برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای (X^2)، نسبت X^2/df ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تاکر-لویز (TLI) در [جدول ۲](#) گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. باوجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. همچنین در شاخص‌هایی مانند IFI، CFI، GFI و TLI برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول می‌باشد. شاخص مناسب دیگر، شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی و مدل نهایی در پژوهش حاضر

شاخص‌های برازش	X ²	DF	X ² /DF	IFI	CFI	GFI	TLI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۲۶۲/۸۶	۸۵	۳/۰۹	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۱۱
مدل نهایی	۱۴۵/۶۰	۷۸	۱/۸۶	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۰۷



تصویر ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر بر اساس مدل‌یابی معادلات ساختاری و ضرایب مسیر یا میزان بتا برای هر مسیر

ارائه شده است. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تعامل بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و کنترل شغلی توانسته واریانس تبیین شده متغیر وابسته را افزایش دهد؛ بنابراین کنترل شغلی می‌تواند رابطه بین بی‌عدالتی ادراک شده و سایس اجتماعی را کاهش دهد. با توجه به تصویر ۲، سایس اجتماعی، زمانی که ادراک بی‌عدالتی از سوی افراد در بالاترین حالت ممکن خود قرار دارد، در میان افرادی با کنترل شغلی بالا در مقایسه با افرادی با کنترل شغلی پایین، پایین‌تر است.

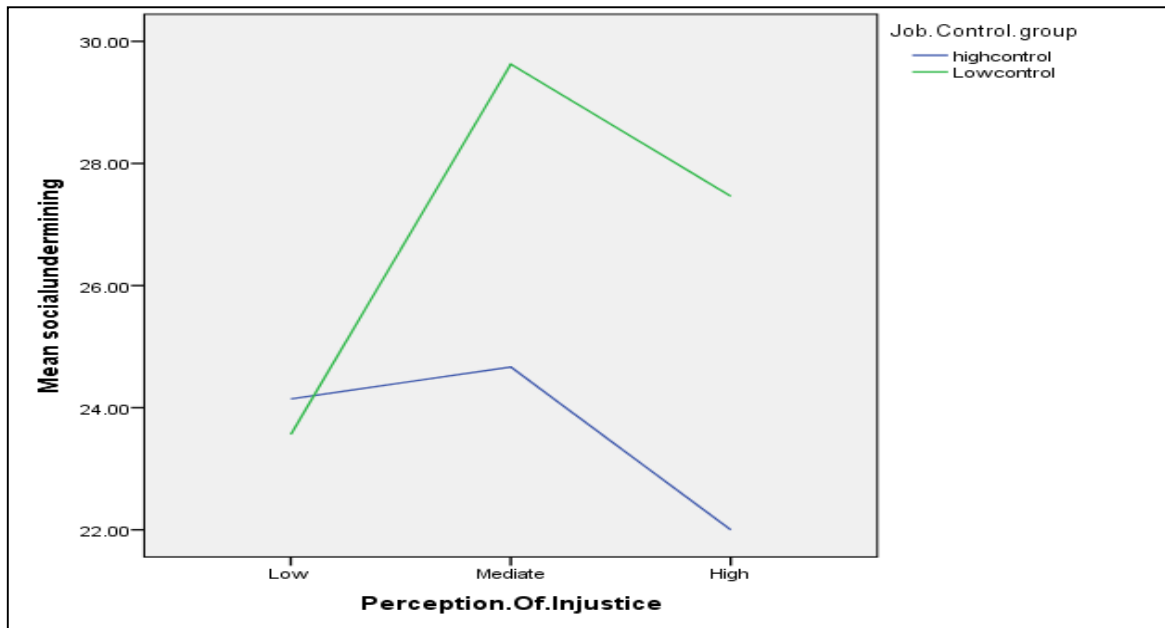
علاوه بر این یافته‌ها به منظور اطمینان یافتن بیشتر از اثر میانجی‌گری سایس اجتماعی، از روش بوت استرپ نیز استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به مندرجات جدول ۳، در صورتی که صفر بیرون از حد پایین و بالا باشد و بین آن قرار نگیرد، فرضیه اثرات غیرمستقیم تأیید می‌شود. در خصوص نقش کنترل شغلی بر کاهش رابطه بین بی‌عدالتی ادراک شده و سایس اجتماعی از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده که نتایج آن در جدول ۴

جدول ۳: نتایج بوت استرپ برای مسیر بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهبودی شغلی با توجه به میانجی‌گری سایس اجتماعی

متغیر وابسته	اثر غیرمستقیم	معناداری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده ◀ سایس اجتماعی ▶	-۰/۰۴۰	۰/۰۲۰	۰/۰۰۴	-۰/۱۰۷	-۰/۰۰۷
وفاداری سازمانی					
بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده ◀ سایس اجتماعی ▶	۰/۰۲۳	۰/۰۵۵	۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۰/۰۷۴
بهبودی شغلی					

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی اثر تعدیل‌کنندگی کنترل شغلی بر رابطه بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و سایس اجتماعی

شاخص‌ها	گام اول	گام دوم	گام سوم	R ²
بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده	$\beta = 0.19$	$\beta = 0.17$	$\beta = 0.13$	۰/۰۳۸
کنترل شغلی	-	$\beta = 0.13$	$\beta = 0.19$	۰/۰۵۲
بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده * کنترل شغلی	-	-	$\beta = 0.14$	۰/۰۷۳



تصویر ۲: نمودار تعاملی عدالت سازمانی ادراک شده و سایش اجتماعی

بحث

علاوه بر آن نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که کنترل شغلی توانسته است اثر منفی بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده بر سایش اجتماعی را تا حد قابل توجهی کاهش دهد. شواهد به دست آمده با نظریه‌های طراحی شغل و نظریه تقاضا-کنترل Karasek قابل تبیین است. بر اساس الگوی تقاضا-کنترل، تقاضاهای شغلی در صورتی که همراه با کنترل شغلی باشند، منجر به ایجاد احساس فشار و استرس در افراد نمی‌شوند چراکه داشتن فرصت اعمال کنترل بر روی کار به‌منظور به انجام رساندن آن و توانایی تصمیم‌گیری، رفتارهای دفاعی افراد را در مقابله با شرایط نامطلوب و نامساعد گسترش می‌دهد. بر اساس این الگو، کنترل شغلی با عاطفه مثبت نیز رابطه مثبتی دارد، زیرا یکی از پیامدهای تقاضاهای شغلی در صورت همراه بودن با کنترل شغلی، یادگیری فعال است. در این صورت، تقاضاهای شغلی به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن منجر می‌شود (که یادگیری فعال نامیده می‌شود). در نتیجه این احساس شایستگی و موفق بودن عاطفه مثبت در فرد افزایش یافته و در نهایت، روابط بین‌فردی در محیط کاری با وجود شرایط استرس‌زا و نابرابر، مطلوب و مستمر باقی خواهد ماند (۱۹). همچنین، طبق الگوی ویژگی‌های شغلی Hackman و Oldham نیز می‌توان این موضوع را تبیین کرد. طبق این الگو، مشاغلی که در آن‌ها افراد بر شغل خود کنترل دارند و تصمیمات شغلی با مشارکت آن‌ها گرفته می‌شوند، احساسات مثبتی در افراد شکل می‌گیرند و در نتیجه این احساسات مثبت، فرد عملکرد بهتری خواهد داشت. سلامت وی افزایش خواهد یافت و وجود این پیامدهای مثبت می‌تواند اثرات مطلوبی بر روابط او در محیط کارش بگذارد؛ بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش‌های انجام شده و همچنین نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که افرادی با کنترل شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای کنترل شغلی پایین، واکنش متفاوتی نسبت به بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده در محیط کار از خود نشان می‌دهند. این افراد در

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر نحوه ادراک پرستاران از عدالت بر سلامت و بهزیستی آنان و نیز تعهد و وفاداری آنان نسبت به محیط کارشان بود. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از برازش مناسب الگوی پیشنهادی با داده‌های جمع‌آوری شده بود و نشان داد که سایش اجتماعی می‌تواند به شکل مناسبی ارتباط بین بی‌عدالتی ادراک شده و وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی را تبیین کند. این نتایج با یافته‌های Holt و Walter, Bernerth, Cole (۲۰۰۹) که نشان داد بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده با ایجاد واکنش‌های منفی در افراد منجر به کاهش تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان می‌شود و همچنین مطالعات Fujishiro (۲۰۰۵), Term (۲۰۰۷), Ling (۲۰۱۳), Wong و Otaye (۲۰۱۴) و گل‌پرور (۱۳۹۰) مبنی بر اثرات غیرمستقیم ناشی از ادراک بی‌عدالتی بر سلامت و بهزیستی کارکنان و نیز تعهد آنان نسبت به کار و سازمانشان همسو می‌باشند (۲، ۲۶-۳۰). بر اساس این مطالعات، بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده منجر به بروز عواطف و واکنش‌های منفی در کارکنان می‌شود و این عواطف و واکنش‌های منفی می‌تواند بر سلامت و بهزیستی کارکنان و همچنین تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد. احساسات منفی می‌توانند در مبادلات اجتماعی افراد در محیط کار نیز دخالت کنند. تعاملات اجتماعی منفی به نیاز بنیادی افراد در تعلق داشتن به یک گروه و حفظ روابط بین‌فردی مثبت و مطلوب آسیب می‌رساند (۳۱). این افراد در محیط کارشان احساس تنهایی می‌کنند و ممکن است نسبت به شغلشان ناخشنود شوند؛ در چنین مواردی نگرش‌های شغلی افراد و رفتارشان در محیط کار تغییر می‌کند. پژوهش‌های صورت گرفته نشان داده‌اند که این آسیب‌ها و صدمات می‌توانند به سلامت روانی و بهزیستی کارکنان لطمه بزنند، تعهد و وفاداری آنان به سازمانشان را کاهش دهد و تمایل به ترک شغل را در آنان افزایش دهد (۲۶، ۳۲).

محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ تک مرکزی بودن جامعه پژوهش می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود کند. علاوه بر این، شرایط کاری پرستاران به‌گونه‌ای بود که امکان برقراری ارتباط مستقیم با آنان وجود نداشت، در نتیجه کسب اطلاعات بیشتر از طریق فرآیند مصاحبه به‌منظور افزایش دقت در نتایج امکان‌پذیر نبود. لذا با توجه به این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از چندین جامعه آماری جهت نمونه‌گیری استفاده شود. همچنین، در صورت امکان در پژوهش‌های بعدی از دیگر ابزارهای گردآوری اطلاعات همچون مصاحبه نیز استفاده گردد.

سپاسگزاری

لازم است در اینجا از همکاری مدیریت محترم بیمارستان گلستان اهواز و نیز پرسنل آن که ما را در این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را به‌جا آوریم. لازم به ذکر است که این پژوهش از هیچ‌گونه حمایت مالی برخوردار نبود.

References

1. Folger RG, Cropanzano R. Organizational justice and human resource management. Thousand Oaks, CA: Sage publications; 1998.
2. Lin YY. The Effect of Perceived Unfairness and Negative Emotions On Workplace Behavior: Kent State University College of Education, Health, and Human Services; 2013.
3. Khaef Elahi A, Alipor Darvishi Z. [Designing model of social undermining and consequences of interpersonal relationships]. *Manage Res Iran*. 2010;2(14):45-65.
4. VanYperen NW, Hagedoorn M, Zweers M, Postma S. Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative affect. *Soci Justice Res*. 2000;13(3):291-312.
5. Ramugondo EL. Occupational Consciousness. *J Occup Sci*. 2015;22(4):488-501. DOI: [10.1080/14427591.2015.1042516](https://doi.org/10.1080/14427591.2015.1042516) PMID: 26549984
6. Geiger-Brown J, Trinkoff AM, Nielsen K, Lirtmunlikaporn S, Brady B, Vasquez EI. Nurses' perception of their work environment, health, and well-being: a qualitative perspective. *AAOHN J*. 2004;52(1):16-22. PMID: 14740865
7. Ladebo OJ, Awotunde JM, AbdulSalaam-Saghir P. Coworkers' and supervisor interactional justice: Correlates of extension personnel's job satisfaction, distress, and aggressive behavior. *J Behav Appl Manage*. 2008;9(2):206.
8. Khuong MN, Tien BD. Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *Int J Curr Res Acad Rev*. 2013;1(4):81-95.
9. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Karimi Zarchi A, Honarvar H. [Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses]. *Iran J Milit Med*. 2010;12(1):23-6.
10. Ahmadi AA, Mobaraki H, Yousefi M. [Structural relations between job satisfaction and organization

برابر شرایط نابرابر و استرس‌زا واکنش‌های سازگارانه تری از خود نشان می‌دهند و همین امر سبب می‌شود که باوجود این شرایط، لطمه‌ای به روابط بین‌فردی‌شان در محیط کاری وارد نشود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصله که نشان می‌دهد ادراک بی‌عدالتی از سوی پرستاران می‌تواند از طریق تأثیرگذاری بر روابط میان آنان با همکاران و سرپرستارانشان، سلامت و بهزیستی‌شان و نیز تعهد و وفاداری‌شان را نسبت به بیمارستان متأثر سازد و از طرفی امکان تعدیل این روابط با افزایش میزان کنترل پرستاران بر وظایف و شرایط شغلی‌شان امکان‌پذیر است، پیشنهاد می‌شود که مدیران بیمارستان‌ها امکان کنترل شغلی را برای کارکنان خود بیشتر فراهم آورند تا کارکنان بتوانند به‌واسطه چنین امکان و آزادی عملی، بر الزامات و استرس‌های شغلی خود فائق آیند و به این ترتیب علاوه بر آنکه وفاداری آن‌ها به سازمان افزایش می‌یابد، بهزیستی و سلامت آنان نیز تأمین می‌گردد. البته این پژوهش با

- citizenship behavior among nurses of Qazvin and Isfahan hospitals]. *J Qazvin Univ Med Sci*. 2012;16(2):71-6.
11. Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *J Manage*. 1999;25(3):357-84.
12. Parker GB, Hyett MP. Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *J Nerv Ment Dis*. 2011;199(6):394-7. DOI: [10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9](https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9) PMID: 21629018
13. Galloway S, Bell D, Hamilton C, Scullion A. Quality of life and well-being: Measuring the benefits of culture and sport: Literature review and think piece. Edinburgh, Scotland: Scottish Executive Social Research; 2006.
14. Kavosi Z, Ghaderi AR, Moeen Zadeh M. [The relationship between psychological well-being and job performance of nurses and comparison of intensive and regular units]. *J Couns Clin Psychol*. 2014;4(1):175-94.
15. Nikolaou M, Latsou D, Geitona M, editors. Factors influencing job satisfaction among nurses of Pafos General hospital in Cyprus. *Isport 17th Annual European congress*; 2014.
16. Vinokur AD, van Ryn M. Social support and undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *J Pers Soc Psychol*. 1993;65(2):350-9. PMID: 8366424
17. Duffy MK, Shaw JD, Scott KL, Tepper BJ. The moderating roles of self-esteem and neuroticism in the relationship between group and individual undermining behavior. *J Appl Psychol*. 2006;91(5):1066-77. DOI: [10.1037/0021-9010.91.5.1066](https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1066) PMID: 16953768
18. Hoobler JM, Brass DJ. Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *J Appl*

- Psychol. 2006;91(5):1125-33. [DOI: 10.1037/0021-9010.91.5.1125](https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1125) PMID: 16953773
19. Fischer FM, Oliveira DC, Nagai R, Teixeira LR, Lombardi Júnior M, Latorre MdR, et al. Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. *Pub Health Mag.* 2005;39(2):245-53.
 20. Naderi E, Seif Naraghi M. [Research methods and how to evaluate it in human sciences (with emphasis on Educational Sciences)]. Tehran: Publishing Arasbaran; 2011.
 21. Spreitzer GM, Mishra AK. To stay or to go: Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *J Organ Behav.* 2002;23(6):707-29.
 22. Duffy MK, Scott KL, Shaw JD, Tepper BJ, Aquino K. A social context model of envy and social undermining. *Acad Manage J.* 2012;55(3):643-66.
 23. Ali AJ, Al-Kazemi AA. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cult Manage Int J.* 2007;14(2):93-104.
 24. Golparvar M, Nadi MA. [Mediating role of organizational loyalty in relationship between work ethic and job deviation]. *J Ethic Sci Art.* 2011;6(1):43-53.
 25. Wall TD, Jackson PR, Mullarkey S, Parker SK. The demands—control model of job strain: A more specific test. *J Occup Organ Psychol.* 1996;69(2):153-66.
 26. Cole MS, Bernerth JB, Walter F, Holt DT. Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *J Manage Stud.* 2010;47(3):367-90.
 27. Fujishiro K. Fairness at work: Its impacts on employee well-being: School of the Ohio State University; 2005.
 28. Term F. Organizational justice and workplace deviance: The role of organizational structure, powerlessness, and information salience: University of Central Florida; 2007.
 29. Otaye L, Wong W. Mapping the contours of fairness: the impact of unfairness and leadership (in) action on job satisfaction, turnover intention and employer advocacy. *J Organ Effect People Perform.* 2014;1(2):191-204.
 30. Gholparvar M. [The relationship between perceived organizational justice and psycho-spiritual well-being due to the role of psycho capital]: Khorasgan University of Esfehan; 2011.
 31. Meier LL, Semmer NK, Hupfeld J. The impact of unfair treatment on depressive mood: the moderating role of self-esteem level and self-esteem instability. *Pers Soc Psychol Bull.* 2009;35(5):643-55. [DOI: 10.1177/0146167208331337](https://doi.org/10.1177/0146167208331337) PMID: 19244135
 32. Taris TW, Kalimo R, Schaufeli WB. Inequity at work: its measurement and association with worker health. *Work Stress.* 2002;16(4):287-301.

The Effect of Perceived Organizational Justice on Organizational Loyalty and Job Well-being With Mediating Role of Social Undermining and Moderating Role of Job Control in Employees of Ahwaz Golestan Hospital

Noori Kaabomeir ^{1,*}, Abdulzahra Naami ²

¹ MSc of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

² Associate Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

* **Corresponding author:** Noori Kaabomeir, MSc of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: noori.kaabomeir@yahoo.com

Received: 07 Oct 2015

Accepted: 06 Apr 2016

Abstract

Introduction: The health and well-being of nurses and their commitment to their work environment can increase the quality of their performance and improve service delivery to clients. The aim of this study was to investigate the effect of perceived organizational justice on organizational loyalty and job well-being with mediating role of social undermining and moderating role of job control.

Methods: This study included 168 nurses of Golestan hospital and was conducted during year 2014. For data collection, organizational justice (Neihoff and Moorman), organizational loyalty (Ali and al-Kazemi), job well-being (Parker and Hyett), social undermining (Duffy, Gansetr and stripe) and job control (Dwyer and Ganster) questionnaires were distributed among nurses and were collected after two weeks. For data analysis, structural equation modeling and regression analysis with AMOS-22 and SPSS-22 were used.

Results: Based on the results, the final model had good fitness (RMSEA = 0.07, CFI = 0.94, GFI = 0.90). The findings indicated that perceived organizational justice had an indirect effect on organizational loyalty and job well-being by mediating role of social undermining, while job control moderated the relationship between perceived organizational justice and social undermining.

Conclusions: Considering that environmental conditions can influence employees' perceptions, it is suggested for the hospital management to take steps for decreasing social undermining and increasing employees organizational loyalty and job well-being by providing opportunities for job control and increasing empowerment.

Keywords: Perceived Organizational Justice; Organizational Loyalty; Job Well-being, Nurses