

طفره روی اجتماعی و عدالت سازمانی در پرستاران: مطالعه موردی

منال اعتمادی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

محسن غفاری داراب: دانشجوی دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه، گروه مدیریت بازرگانی، مبارکه، اصفهان، ایران
الهه خراسانی: دانشجوی دوره دکتری، گروه اقتصاد و مدیریت دارو، دانشکده داروسازی، مرکز پژوهش‌های علمی دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران - نویسنده رابط: Khorasani.elahe@yahoo.com

فریدین مرادی: دانشجوی دوره دکتری، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
حبیبه وزیری نسب: کارشناس ارشد، گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، جیرفت، ایران
تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۵/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۵/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: طفره رفتن اجتماعی به تمایل افراد برای اعمال تلاش کمتر هنگامی که در یک گروه فعالیت می‌کنند نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند، اشاره دارد. افرادی که در سازمان احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری به این پدیده روی می‌آورند. مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت طفره روی اجتماعی در پرستاران و ارتباط آن با عدالت سازمانی در بین پرستاران بیمارستان توحید سنندج انجام گرفته است.

روش کار: این پژوهش از نوع همبستگی است که به روش توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. جامعه مورد مطالعه کلیه پرستاران شاغل در مرکز آموزشی و درمانی توحید واقع در شهر سنندج بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و روش آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آمار تحلیلی شامل آزمون‌های آماری اسپیرمن، من ویتنی و کروسکال والیس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: یافته‌ها نشان می‌دهد در میان مولفه‌های عدالت سازمانی بیشترین میانگین مربوط به مولفه تعاملی عدالت سازمانی ($3/39 \pm 0/086$) است و طفره روی اجتماعی هم نسبت به عدالت سازمانی میانگین بیشتری داشته است. براساس آزمون اسپیرمن همه مولفه‌های عدالت سازمانی با طفره روی اجتماعی رابطه ای معکوس دارند و فقط مولفه توزیعی عدالت سازمانی با طفره روی اجتماعی رابطه معنی‌دار ($p < 0/05$) دارد. **نتیجه‌گیری:** می‌توان گفت عدالت توزیعی برای کارکنان از حساسیت زیادی برخوردار است و مدیران باید برای به وجود آوردن این احساس که توزیع منابع در سازمان عادلانه است، بیشتر تلاش کنند. بیمارستان باید سعی کند برای جلوگیری از اثرات منفی مرتبط با طفره روی، امکان طفره روی اجتماعی را کاهش دهند. یک راه برای رسیدن به این هدف، برجسته کردن اهمیت شغل است، به طوری که افراد وظایف و اهداف خود را معنی‌دار و مهم بدانند و نقش پرستار در بالین بیمار برجسته تلقی شود.

واژگان کلیدی: طفره روی اجتماعی، پرستاران، عدالت سازمانی، بیمارستان آموزشی

مقدمه

طرفه رفتن اجتماعی به تمایل افراد برای اعمال تلاش کمتر هنگامی که در یک گروه فعالیت می کنند نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می کنند، اشاره دارد (Bennett and Naumann 2005). در حقیقت همین که اندازه گروه افزایش می یابد، تمایل به تلاش در افراد گروه کاهش می یابد (Murphy et al. 2003). دلایل نظری پدیده طرفه رفتن اجتماعی عبارتند از: عدالت در تلاش، عدم پاسخگویی فردی، عدم انگیزش به دلیل پاداش مشترک، عدم هماهنگی (Karau and Williams 2007; Rezayian 1993). مطالعات نشان می دهد طرفه رفتن اجتماعی زمانی رخ می دهد که: کار غیر مهم و ساده به شمار آید، اعضای گروه فکر کنند که نتیجه تلاش فردی آنها قابل تشخیص نخواهد بود، اعضای گروه انتظار طرفه رفتن همکاران خود را داشته باشند. هنگامی که اعضای گروه بدانند که مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت، پدیده طرفه رفتن اجتماعی به وقوع نمی پیوندد (Rezayian 2007).

برخی از افراد در گروه احساس می کنند که اعضای دیگر گروه تلاش کمتری نسبت به آنان انجام می دهند. این امر باعث خواهد شد آنان احساس کنند سودی که از نتایج گروه به آنان تعلق می گیرد، برابر با تمام آن چیزی که انجام می دهند، نیست و احساس بی عدالتی در گروه را خواهند داشت. از این رو زمانی که درباره ی همکاری فرد در کار گروهی ناعادلانه قضاوت می شود، تلاشی که برای درک از انصاف به کار می گیرد تعدیل می شود. بدین ترتیب آمادگی بیشتری را برای طرفه رفتن پیدا می کند. این عوامل باعث می شود تا افراد تلاش خود را برای انجام کارهای مشترک کاهش داده و گروه دچار طرفه رفتن اجتماعی شود (Aggarwal and O'Brien 2008).

این پدیده پیامدهای منفی زیادی مانند: کاهش عملکرد (Mefoh and Nwanosike 2012)، کاهش رضایت و اعتماد گروهی، کاهش تعاملات بین فردی (Mortazavi et al. 2011) و اثربخشی فردی و گروهی و در نتیجه کاهش اثربخشی سازمان ها را به همراه دارد (Liden et al. 2011; Mortazavi et al. 2004).

برخی از پژوهش های قبلی نشان می دهد تمایل به طرفه روی اجتماعی در بین مردان بیشتر از زنان است (Kugihara 1999). و یا رابطه ای بین جنسیت و طرفه روی اجتماعی وجود ندارد. همچنین شواهدی وجود دارد که نشان می دهد پدیده طرفه روی اجتماعی در بین افراد جوانتر بیشتر از افراد مسن است (Javeed et al. 2011). وابستگی های اجتماعی و تعاملات مبتنی بر اعتماد و عدالت سازمانی می تواند تمایل یک فرد را برای رفتار بر طبق علایق دیگران را تغییر داده و طرفه رفتن اجتماعی را کاهش دهد (Lin and Huang 2009).

عدالت سازمانی بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است (Kinicki and Kreitner 2006) و می توان آن را جزئی از عدالت اجتماعی به حساب آورد (Bies 2001). این مفهوم با فرآیندهای سازمانی مهم مانند تعهد، عملکرد و رضایت کارکنان در ارتباط است (Lipponen et al. 2004). تا کنون ۴ نوع عدالت در محیط کار شناخته شده است:

۱. عدالت توزیعی (Distributive Justice): عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می کنند.
۲. عدالت رویه ای (Procedural Justice): عدالت درک شده از فرآیندی که برای توزیع پاداش ها استفاده می شود.
۳. عدالت تعاملی (Interactional Justice): روشی که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می شود.

درمانی توحید واقع در شهر سنندج بود. برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شد که نمونه برابر با جامعه بود و برابر ۲۴۵ نفر گزارش شد. پس از کسب معرفی نامه از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، پژوهشگران به مرکز مورد مطالعه مراجعه نموده و در فاصله‌ی دو ماه به جمع‌آوری داده‌ها پرداختند و پرسشنامه‌ها به صورت فرد به فرد میان پرستاران توزیع شد و توضیحات لازم توسط پژوهشگران به هر کدام از آنان ارائه می‌شد. پس از گردآوری پرسشنامه‌ها و کنار گذاشتن موارد مخدوش و ناقص، ۲۳۰ مورد صحیح و کامل به دست آمد. بنابراین نرخ پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها برابر با ۹۳/۸۷ به دست آمد.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. این پرسشنامه شامل دو بخش سوالات عمومی و اختصاصی بود. سوالات عمومی شامل موارد جنس، سن، تحصیلات، نوع استخدام، سابقه‌ی خدمت و عنوان شغلی و سوالات اختصاصی شامل متغیرهای اصلی پژوهش؛ عدالت سازمانی و طرفه روی اجتماعی بود.

در زمینه عدالت سازمانی مدل‌های مختلفی ارائه شده است. پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (Neihoff and Moorman 1993)، کلکوایت (Colquitt et al. 2001) و کیم (Kim et al. 2004) سه بعد عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی را شامل می‌شود. در این مطالعه، پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی مدل کنشیرو (Kaneshiro 2008) اقتباس شده است. این پرسشنامه شامل عدالت توزیعی (سوالات ۱۷-۲۵)، عدالت رویه‌ای (سوالات ۱۲-۱۶)، عدالت تعاملی (سوالات ۱-۱۱) و عدالت سیستمی (سوالات ۲۶-۳۵) است. در مطالعه‌ی ای که یعقوبی و همکاران انجام داده‌اند، این پرسشنامه را ترجمه کرده و پایایی آن را از طریق آزمون الفای کرونباخ با ۹۴٪ گزارش نموده‌اند و روایی آن را نیز از طریق نظرخواهی از متخصصان تعیین کرده‌اند (Yaghoubi et al. 2011). با توجه به اینکه پژوهشگران در نظر داشتند که مدل کامل‌تری از عدالت سازمانی را به کار گیرند لذا مدل کنشیرو را انتخاب کرده که بعد چهارمی به نام

۴. عدالت سیستمی (Systematic Justice): ادراک کارکنان در خصوص عادلانه رفتار کردن همکاران، سرپرستان و رویه‌ها در کل سازمان و محیط کاری را نشان می‌دهد. این نوع عدالت در خصوص کل سازمان است (Yaghoubi et al. 2011).

کار گروهی یک عنصر مهم از ایمنی بیمار در بیمارستان به شمار می‌رود و تلاش برای بهبود ایمنی بیمار از طریق ارتقای کار گروهی روز به روز در حال افزایش است (Jabbari and Khorasani 2014a, b; Jabbari and Rezvani 2013; Makary et al. 2006) و در میان ارائه دهندگان مختلف مراقبت سلامت در بیمارستان بیشترین میزان کار گروهی در بین پرستاران وجود دارد (O'Leary et al. 2010). به این دلیل که پرستاران بیشترین ساعات روز را نسبت به سایر ارائه دهندگان مراقبت در کنار بیمار سپری کرده و به نیازهای او رسیدگی می‌کنند و بیشترین ارتباط را با بیمار دارا می‌باشند، کار گروهی صحیح و فارغ از عوارضی همچون طرفه روی اجتماعی برای ارائه خدمت با کیفیت مطلوب به بیمار از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. با توجه به این که تا کنون مطالعه مشابهی در داخل کشور در مورد طرفه روی اجتماعی در کار گروهی پرستاران و نیز رابطه میان این پدیده شایع با عوامل انگیزشی سازمانی هم چون عدالت سازمانی به عنوان مولفه‌ی جهت کاهش آن انجام نشده است، مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت طرفه روی اجتماعی در پرستاران و ارتباط آن با عدالت سازمانی در بین پرستاران بیمارستان توحید سنندج انجام گرفته است (شکل ۱).

روش کار

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است که به روش توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. جامعه مورد مطالعه کلیه پرستاران شاغل در مرکز آموزشی و

معکوس دارند و فقط مولفه توزیعی عدالت سازمانی با طفره روی اجتماعی رابطه معنی دار ($p < 0/05$) دارد.

نتایج جدول ۳ رابطه بین طفره روی اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی را نشان می دهد. براساس آزمون من ویتنی طفره روی اجتماعی با جنس ارتباط معنی دار ($p < 0/05$) دارد و براساس آزمون کروسکال وایس طفره روی اجتماعی فقط با سابقه خدمت رابطه معنی دار ($p < 0/05$) دارد.

بحث

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد در میان مولفه های عدالت سازمانی بیشترین میانگین مربوط به مولفه تعاملی عدالت سازمانی و کمترین میانگین مربوط به عدالت توزیعی بوده است. در پژوهش مرتضوی و همکاران هم که در بین پرستاران یک بیمارستان انجام شده است، عدالت تعاملی بالاترین میانگین را نسبت به سایر ابعاد بدست آورده است (Mortazavi et al. 2011). در مطالعات یعقوبی و جوادی که در بیمارستان های دولتی و خصوصی انجام شده بود هم عدالت تعاملی بیشترین سهم از عدالت و عدالت توزیعی کمترین سهم را داشت (Yaghoubi et al. 2011; Javadi et al. 2012) این موضوع بیانگر آن است که فضای تعاملی مثبت و حمایتی بین پرستاران وجود دارد، چرا که عدالت تعاملی به جنبه های میان فردی عدالت اشاره دارد، وقتی افراد احساس کنند که با آنان از روی صداقت، احترام و با روحیهی باز برخورد می شود، سطح بالایی از عدالت تعاملی را درک می کنند (Mortazavi et al. 2011). عدالت توزیعی بیشتر با نتایج و پاداش های حاصل از کار در ارتباط است (Liden et al. 2004)، برای افزایش میانگین عدالت در این بعد بایستی پاداش های دریافتی پرستاران منصفانه باشد.

یافته های این مطالعه نشان داد؛ طفره روی اجتماعی نسبت به عدالت سازمانی میانگین بیشتری داشته دارد اما رابطه معنی دار بین این دو متغیر بدست نیامد. میانگین بیشتر طفره روی اجتماعی نسبت به عدالت سازمانی بیانگر این موضوع است

عدالت سیستمی را نیز دارد و از دیگر مدل های ذکر شده کامل تر است. تعداد سوالات عدالت سازمانی در پرسشنامه شامل ۳۵ سوال و در قالب مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت تدوین شده که ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد تنظیم شده است.

در زمینه طفره روی اجتماعی مطالعات بسیار محدودی در کشور ما انجام شده است، در این مطالعه از پرسشنامه طفره روی اجتماعی (George 1992) استفاده شد، این پرسشنامه شامل ۱۰ سوال با طیف لیکرت بود. پایایی آن با آزمون الفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد. روایی پرسشنامه نیز از طریق نظرخواهی از متخصصان تعیین شد.

داده های جمع آوری شده در این مطالعه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۲۰ و روش آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آمار تحلیلی شامل آزمون های آماری اسپیرمن، من ویتنی و کروسکال وایس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

یافته های این مطالعه نشان می دهد ۱۷/۴٪ از مشارکت کنندگان مرد و ۸۲/۶٪ زن بوده اند. بیشتر آنها (۳۷/۴٪) سابقه خدمتی بین ۵ تا ۱۰ سال داشتند. سطح تحصیلی کارشناسی بیشترین درصد (۸۷/۴) را به خود اختصاص داده بود و نوع استخدام بیشتر مشارکت کنندگان پیمانی بود (۴۰/۹٪).

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار طفره روی اجتماعی و عدالت سازمانی و مولفه های آن را نشان می دهد. یافته ها نشان می دهد در میان مولفه های عدالت سازمانی بیشترین میانگین مربوط به مولفه تعاملی عدالت سازمانی ($0/086 \pm 0/39$) است و طفره روی اجتماعی هم نسبت به عدالت سازمانی میانگین بیشتری داشته است.

نتایج جدول ۲ نشان می دهد، براساس آزمون اسپیرمن همه مولفه های عدالت سازمانی با طفره روی اجتماعی رابطه ای

رابطه‌ای منفی با طرفه رفتن کارکنان در فعالیت های گروهی دارد (Liden et al. 2004). بسیاری از مطالعات ارتباط منفی بین طرفه رفتن اجتماعی و عدالت رویه ای را تایید کرده اند؛ به طور مثال George در یافت که اعمال انضباط پیش از اعلام انتظار عملکرد از افراد زیر مجموعه، رابطه مثبت با طرفه رفتن دارد و پاداش‌های مشروط رابطه‌ی منفی با آن دارد (George 1992; George 1995). نتایج مطالعه مرتضوی نشان می‌دهد که طرفه رفتن اجتماعی در تسهیم دانش با عدالت رویه‌ای و توزیعی رابطه منفی و معنادار آماری دارد (Mortazavi et al. 2011).

Lim در بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر طرفه روی اینترنتی به این نتیجه رسید، زمانی که کارمندی رفتار سازمان خود را از نظر توزیع منابع و پاداش‌ها (عدالت توزیعی)، رویه‌های سازمانی (عدالت رویه‌ای) و تعاملات میان افراد درون سازمان (عدالت مرادده‌ای) ناعادلانه می‌بیند، تمایل بیشتری به طرفه رفتن از زیر کار دارد (Lim 2002). نتایج مطالعه مشبکی نشان می‌دهد طرفه روی اینترنتی با عدالت توزیعی و رویه ای رابطه منفی و معنی دار دارد (Moshabaki et al. 2012). نتایج پژوهش Lim نشان می‌دهد رابطه بین عدالت توزیعی و طرفه روی اینترنتی یک رابطه منفی و معنی دار می باشد. احساس عدم رضایت مندی در حقوق و مزایا زمانی رخ می‌دهد که فرد در یک مقایسه اجتماعی دریافتی های خود با دریافتی های دیگران، احساس نابرابری کند (Lim 2002).

بعلاوه Liden نشان داد که طرفه روی درک شده با عدالت رویه‌ای در سطح فردی ارتباط معکوس و معنی دار دارد. از آنجا که سازمان به عنوان منبع عدالت توزیعی و رویه ای محسوب می شود، کارمندان ممکن است به بی عدالتی موجود در سازمان با کاهش مشارکت خود در فعالیت های سازمان یا انجام رفتارهای نامطلوب مانند اجتناب یا تاخیر پاسخ دهند (Liden et al. 2004).

که طرفه روی نقش پررنگتری در بین پرستاران داشته است و آنها این موضوع را بیشتر ادراک کرده اند که برخی افراد در گروه ها و شیفت های کاری ممکن است تلاش کمتری نسبت به آنان انجام دهند. لذا این امر باعث خواهد شد آنان احساس کنند، سودی که از نتایج گروه به آنان تعلق می گیرد، برابر با تمام آن چیزی که انجام داده اند نیست و در نهایت به احساس بی عدالتی در گروه منجر می شود (Aggarwal and O'Brien 2008). از طرفی، زمانی که کارکنان مشاهده کنند، همکارانشان از تلاش امتناع می‌کنند، ممکن است به عنوان شکلی از بی عدالتی در سازمان ادراک کنند (Adams 1965). بعد از آن که کارمندان سهم خود را با کسانی که طرفه روی می کنند، مقایسه نمایند، انگیزه آنان برای تلاش کاهش می یابد و یا به استراحت طلبی روی می آورند تا بی عدالتی ادراک شده را تعدیل کنند (Felps and Mitchell 2006).

بخشی دیگر از یافته های این پژوهش نشان داد؛ عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با طرفه روی اجتماعی رابطه ای معکوس دارند و فقط مولفه توزیعی عدالت سازمانی با طرفه روی اجتماعی رابطه معنی دار دارد. البته مولفه رویه ای عدالت سازمانی هم به معنادار بودن بسیار نزدیک است و شاید با انتخاب یک جامعه بزرگتر نشان داده شود.

در مطالعه Skarlicki که در حوزه نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای انحرافی و تلافی جویانه (مانند طرفه روی) به انجام رساندند، وجود همبستگی منفی را گزارش نمودند (Skarlicki and Barclay 2008). Cohen طی یک مطالعه فراتحلیل بین رفتارهای ضد تولید با عدالت توزیعی و رویه‌ای همبستگی منفی بدست آورد (Cohen Charash and Spector 2001).

Liden بیان می کند هنگامی که افراد احساس کنند پاداش عادلانه را نسبت به ورودی های خود دریافت نکرده اند، تلاش شان را کاهش می دهند. از این رو انصاف در توزیع پاداش ها و به تبع آن ادراک فرد از عدالت توزیعی

and Chi 2009). در نهایت نتایج مطالعه فعلی نشان داد که طفره روی اجتماعی با جنس و با سابقه خدمت ارتباط معنادار دارد. ممکن است حدس بزنیم که زنان کمتر از مردان به طفره روی می آورند، چرا که به طور کلی آنان بیشتر به جنبه های رابطه ای اجتماعی موقعیت های گروهی علاقه مند هستند. با این حال در کارهایی که نیز به تلاش جسمی برای انجام کار است، زنان بیشتر از مردان طفره روی می کنند (Eagly 1987).

نتیجه گیری

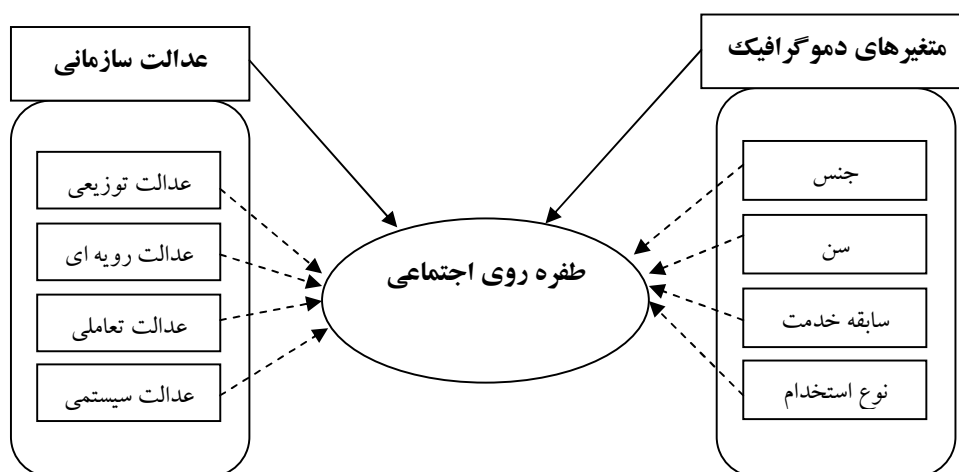
می توان گفت عدالت توزیعی برای کارکنان از حساسیت زیادی برخوردار است و مدیران باید برای به وجود آوردن این احساس که توزیع منابع در سازمان عادلانه است، بیشتر تلاش کنند. عدم رابطه منفی معنی دار بین عدالت مروده ای و طفره روی شاید به این دلیل است که در سازمان های ما بیشترین حساسیت نسبت به نحوه ارایه پاداش های سازمانی و همچنین رویه های ترفیع و ارتقا در سازمان وجود دارد و تعاملات با مدیران و سرستاران در مرحله بعد قرار دارد. زمانی که درباره همکاری فرد در کار گروهی ناعادلانه قضاوت می شود، تلاشی که برای درک از انصاف به کار می گیرد، تعدیل می شود؛ بدین ترتیب آمادگی بیشتری را برای طفره رفتن پیدا می کند. این عوامل باعث می گردد تا این افراد، تلاش خود را برای انجام کارهای مشترک کاهش دهند و گروه دچار طفره رفتن اجتماعی شود. این پدیده پیامدهای منفی زیادی دارد؛ مانند: کاهش رضایت و اعتماد گروهی، کاهش تعاملات بین فردی، کاهش عملکرد و اثربخشی فردی و گروهی و در نتیجه کاهش عملکرد و اثربخشی سازمان را به همراه خواهد داشت. بیمارستان باید سعی کند برای جلوگیری از اثرات منفی مرتبط با طفره روی، امکان طفره روی اجتماعی را کاهش دهند. یک راه برای رسیدن به این هدف، برجسته کردن اهمیت شغل است، به طوری که افراد وظایف و اهداف

با توجه به نبود مطالعه طفره روی در جامعه پرستاران می توان برای تایید صحت یافته های مطالعه حاضر، به پژوهش هایی استناد کرد که به بررسی رابطه عدالت با ابعاد مثبت رفتار سازمانی مانند رفتار مدنی سازمانی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در جامعه پرستاری پرداخته اند. در صورتی که رابطه مثبت و معنی دار بین آنها بدست آمده باشد، می توان گفت بین طفره روی اجتماعی با عدالت که یک رفتار منفی سازمانی است، رابطه منفی وجود دارد. Chu و همکاران در پژوهشی بر روی پرستاران به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی، حمایت مافوق و عدالت رویه ای تاثیرات معنی داری بر رفتارهای سازمانی پرستاران دارد (Chu et al. 2005). Colquitt و همکاران با انجام متا آنالیز در مورد عدالت سازمانی اظهار داشتند که بین ابعاد عدالت با برآیندهای سازمانی مثل عملکرد شغلی ارتباط منحصر به فردی وجود دارد (Colquitt et al. 2001). Park در بررسی نقش رفتار مدنی سازمانی بین عدالت سازمان و اثربخشی سازمانی در گروه پرستاران به این نتیجه رسیدند که ابعاد مختلف عدالت آثار مثبت و مستقیمی بر تعهد سازمانی در راستای اثربخشی سازمانی دارد (Park and Yoon 2009).

Kim و همکاران در بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی مشتری مداری دریافتند که عدالت توزیعی بر بروز رفتار فرانش مشتری مدار موثر بوده و عدالت رویه ای تاثیری بر این متغیر ندارد (Kim et al. 2004). Ali و همکاران رابطه مثبت و معنی داری بین عدالت توزیعی و رویه ای با رفتار شهروندی یافتند (Ali et al. 2010). Kumar و همکاران عدالت توزیعی و رویه ای را به عنوان عوامل موثر بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معرفی کرده اند (Kumar et al. 2009). نتایج مطالعه Hung و همکاران نشان می دهد بین طفره روی ادراک شده با رفتارهای زیانبار کاری (رفتارهای با نتیجه معکوس) در سازمان و بین همکاران ارتباط مثبت وجود دارد (Hung

خود را معنی دار و مهم بدانند و نقش پرستار در بالین بیمار از تمامی افرادی که در تکمیل پرسشنامه ها همکاری برجسته تلقی شود. کردند، سپاسگزاریم.

تشریح و قدردانی



شکل ۱ - مدل مفهومی بررسی طرفه روی اجتماعی

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار طرفه روی اجتماعی و عدالت سازمانی و مولفه های آن: مطالعه موردی در مرکز آموزشی و درمانی توحید

سنندج		
متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مولفه توزیعی عدالت سازمانی	۲/۲۶	۰/۸
مولفه تعاملی عدالت سازمانی	۳/۳۹	۰/۸۶
مولفه رویه ای عدالت سازمانی	۲/۷۶	۰/۸۹
مولفه سیستمی عدالت سازمانی	۲/۵۵	۰/۸۱
عدالت سازمانی	۲/۷۷	۰/۶۹
طرفه روی اجتماعی	۴/۳۴	۰/۶۷

جدول ۲- رابطه بین طفره روی اجتماعی با عدالت سازمانی و مولفه های آن: مطالعه موردی در مرکز آموزشی و درمانی توحید سنندج

طفره روی اجتماعی		متغیرها
p- value	r	
۰/۰۱	-۰/۱۶	مولفه توزیعی عدالت سازمانی
۰/۹۳	-۰/۰۰۶	مولفه تعاملی عدالت سازمانی
۰/۰۵	-۰/۱۲	مولفه رویه ای عدالت سازمانی
۰/۸۳	-۰/۰۱	مولفه سیستمی عدالت سازمانی
۰/۲۱	-۰/۰۸	عدالت سازمانی

جدول ۳- رابطه بین طفره روی اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی: مطالعه موردی در مرکز آموزشی و درمانی توحید سنندج

معنی داری	آماره	انحراف معیار	میانگین	متغیرها
۰/۰۰۶	من ویتنی	۰/۶۴	۴/۱۲	جنس مرد
	۲۷۵۹	۰/۶۷	۴/۳۹	زن
۰/۲۷	کروسکال والیس	۰/۷۲	۴/۳۱	سن ۲۳-۳۳
	۲/۵۷	۰/۵۳	۴/۴۵	۳۴-۴۳
۰/۰۰۱	کروسکال والیس	۰/۶۹	۴/۲۱	سن ۴۴-۵۷
	۱۹/۷۸	۰/۶۶	۴/۱۷	زیر ۵ سال
۰/۰۰۱	کروسکال والیس	۰/۷۲	۴/۴۵	سن ۵-۱۰
	۱۹/۷۸	۰/۵۷	۴/۳۷	سن ۱۰-۱۵
۰/۲	کروسکال والیس	۰/۳۹	۴/۶۷	سابقه خدمت سال ۱۵-۲۰
	۴/۶۴	۰/۱۷	۴	سال ۲۰-۲۵
۰/۲	کروسکال والیس	۰/۷۸	۴/۱۱	سن ۲۵-۳۰
	۴/۶۴	۰/۶۱	۴/۳۸	رسمی نوع استخدام قراردادی طرحی
		۰/۶۱	۴/۰۶	

References

- Adams, J., 1965. *Inequity in social exchange*. New York, Academic Press.
- Aggarwal, P. and O'Brien, CL., 2008. Social loafing on group projects structural antecedents and effect on student satisfaction. *Journal of Marketing Education*. **30**(3), pp. 255-264.
- Ali, N., Mehmud ST., Baloch, QB. and Usman, M., 2010. Impact of organizational justice on organizational citizenship behavior of bankers of NWFP Pakistan (an empirical evidence). *Interdisciplinary J Contemporary Research Business*. **2**, pp. 111-117.
- Bennett, N. and Naumann, S.E., 2005. Understanding and Preventing Shirking, Job Neglect, Social Loafing, and Free Riding. *Managing organizational deviance*. P. 113.
- Bies, R.J., 2001. Interactional (in) justice: The sacred and the profane. *Advances in organizational justice*. pp. 89-118.
- Chu, CI., Lee, MS., Hsu, HM. and Chen, IC., 2005. Clarification of the antecedents of hospital nurse organizational citizenship behavior-an example from a Taiwan regional hospital. *J Nurs Res*. **13**(4), pp. 313-324.
- CohenCharash, Y. and Spector, P., 2001. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. **86**(2), pp. 278-321.
- Colquitt, JA., Conlon, DE., Wesson, MJ., Porter, CO. and Ng, KY., 2001. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*. **86**, pp. 425-445.
- Eagly, A., 1987. Sex differences in influenceability. *Psychological Bulletin*. **85**, pp. 86-116.
- Felps, W. and Mitchell, T., 2006. How, when, and why bad apples spoil the barrel: Negative group members and dysfunctional groups. *Research in Organizational Behavior*. **27**, pp. 181-230.
- George, J., 1992. Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*. **35**(1), pp. 191-202.
- George, J., 1995. Asymmetrical effects of rewards and punishments: The case of social loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. **68**, pp. 327-338.
- Hung, T.K. and Chi, N.W., 2009. Exploring the Relationships Between Perceived Coworker Loafing and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of a Revenge Motive. *J Bus Psychol*. **24**, pp. 257-270.
- Jabbari, A. and Khorasani, E., 2014a. The profile of patients' complaints in a regional hospital. *Int J Health Policy Manag*. **2**(3) pp. 131-135.
- Jabbari, A. and Khorasani, E., 2014b. The share of adverse events from patients' complaints: A case study. *Int J Health Syst Disaster Manage*. **2**, pp. 34-37.
- Jabbari, A. and Rezvani, F., 2013. Risk assessment in eye surgery: A hospital in Iran. *Int J Health Syst Disaster Manage*. **1**, pp. 237-242.
- Javadi, M., Karimi, S., Raiesi, A., Yaghoubi, M., Shams, A. and Kadkhodaie, M., 2012. Organizational justice and responsiveness in selected private and public hospitals of Isfahan, Iran. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*. **9**(4), pp. 11-20 [In Persian].
- Javeed, QS., Jadhav, SE. and Dhonde, S., 2012. Effect of Age and Gender on Social Loafing of State Level Cricket Players. *Review of Research*. **1**, pp. 1-4.
- Kaneshiro, P., 2008. *Analyzing the organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in a public Organization*. New York, University Microfilms International, sciences DaiThas.

- Karau, S.J. and Williams, K.D., 1993. Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of personality and social psychology*. **65**(4), P. 681.
- Kim, JY., Moon, J., Han, D. and Tikoo, S., 2004. Perceptions of justice and employee willingness to engage in customer-oriented behavior. *J Services Marketing*. 18, pp. 267-275.
- Kinicki, A. and Kreitner, R., 2006. Organizational behavior: Key concepts, skills and best practices, McGraw-Hill/ Irwin.
- Kugihara, N., 1999. Gender and social loafing in Japan. *The Journal of social psychology*. **139**(4), pp. 516-526.
- Kumar, K., Bakhshi, A. and Rani E., 2009. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment. *The IUP J Management Research*. 8, pp. 25-37.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A. and Bennett, N., 2004. Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*. **30**(2), pp. 285-304.
- Lim, V., 2002. The IT way of loafing on the job: Cyber-loafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*. 23.
- Lin, T.C. and Huang, C.C., 2009. Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*. **36**(3), pp. 6156-6163.
- Lipponen, J., Olkkonen, M.E. and Myyry, L., 2004. Personal value orientation as a moderator in the relationships between perceived organizational justice and its hypothesized consequences. *Social Justice Research*. **17**(3), pp. 275-292.
- Makary, M.A., Sexton, J.B., Freischlag, J.A., Holzmueller, C.G., Millman, E.A. and Rowen, L., 2006. Operating room teamwork among physicians and nurses: teamwork in the eye of the beholder. *Journal of the American College of Surgeons*. **202**(5), pp. 746-752.
- Mefoh, P.C. and Nwanosike, C.L., 2012. Effects of group size and expectancy of reward on social loafing. *IFE Psychologia*. **20**(1), pp. 229-240.
- Mortazavi, S., Hakimi, H., Soori, N. and Gholizade, R., 2011. Investigation of Perception of Justice and Trust on Teams Social Loafing in Knowledge Sharing: Research and Development Teams in Mashhad Industrial Town. *executive management bulletin*. **3**(5), pp. 137-162 [In Persian].
- Moshabaki, A., Ebrahimi, S. and Dabiri, A., 2012. Cyber-Loafing in Organization: Explaining the Moderating Role of Perceived Organizational Control with Regard to Organizational Justice and Cyber-Loafing. *Organizational Resource Management*. **1**(2), pp. 83-101 [In Persian].
- Murphy, S.M., Wayne, S.J., Liden, R.C. and Erdogan, B., 2003. Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*. **56**(1), pp. 61-84.
- Neihoff, B. and Moorman, R., 1993. Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 36, pp. 527-556.
- O'Leary, K., Ritter, C., Wheeler, H., Szekendi, MK., Brinton, T.S., Williams, M.V., 2010. Teamwork on inpatient medical units: assessing attitudes and barriers. *Quality and Safety in Health Care*. **19**(2), pp. 117-121.
- Park, W. and Yoon, S., 2009. The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organization. *J Korean Acad Nurs*. **39**(2), pp. 229-236.
- Rezayian, A., 2007. *Organizational Behaviour Management*. Tehran, Samt Publication [In Persian].

Skarlicki, D. and Barclay, L., 2008. When explanations for layoffs are not enough: in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*. 82, pp. 434-443.

Yaghoubi, M., Yarmohammadian, M.H., Raeisi, A.R., Javadi, M. and Isfahani, S.S.,

2011. The Relationship between the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Medical Records Staffs of Selected Hospitals of Isfahan. *Health Information Management*. 7, pp. 506-515 [In Persian].

Social loafing and organizational justice among nurses: A case study in a teaching hospital

Etemad, M., PhD. Student, Department of Health Services Management, Health Management and Economics Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Ghaffari Darab, M., MSc. Student, Mobarakeh Branch, Islamic Azad University, Department of Business Management, Mobarakeh, Isfahan, Iran

Khorasani, E., PhD. Student, Department of Pharmacoeconomics and Pharmaceutical Administration, School of Pharmacy, students' scientific research center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran- Corresponding author: Khorasani.elah@yaho.com

Moradi, F., PhD. Student, Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Vazirinasab, H., MSc. Department of Social Medicine, School of Medicine, Jiroft University of Medical sciences, Jiroft, Iran

Received: Aug 12, 2014

Accepted: Aug 19, 2014

ABSTRACT

Background and Aim: Social loafing is the phenomenon of people deliberately exerting less effort to achieve a goal when they work in a group as compared to when they work alone. People who feel they are being treated unfair in an organization would be more likely to show this phenomenon. This study investigated the social loafing among nurses and its relationship with organizational justice in Tohid Hospital in Sanandaj, Iran.

Materials and Methods: This was a correlational descriptive-analytical study conducted in 2012. The study population was all nurses working in Tohid Hospital in Sanandaj, Iran. Data were collected using a valid questionnaire. For data analysis SPSS-20 software was used, the descriptive statistics being frequency distribution, mean, standard deviation, and the Spearman, Mann-Whitney, and Kruskal-Wallis tests.

Results: The highest organizational justice component was found to be organizational justice (0.086 ± 3.39), and the mean of social loafing was higher in comparison with organizational justice. According to the Spearman test, all organizational justice components had inverse relations with social loafing. Only distributive organizational justice was significantly related to social loafing ($p < 0.05$).

Conclusion: It can be concluded that the personnel are highly sensitive to distributive justice and managers need to create the feeling that the organization has a fair distribution of resources. Hospitals should try to minimize the negative effects associated with loafing by creating an environment that discourages social loafing. One way to achieve this goal is to try to impress the personnel by telling them that their functions are important, such that they feel their job is important and that the role of nurses in connection with the patients is of value and significant.

Key words: Social loafing, nurses, organizational justice, teaching hospital