



Paper Type: Original Article



Investigating the Impact of Organizational Injustice and Employees' Emotional Health with the Moderating Role of Labor Market Conditions

Zahra Mostafapour Jirandehi¹, Adel Pourghader Chobar^{1,*} , Mohammad Reza Seyyed Hashemi Touloun¹ 

¹Department Management, Sohravardi Institute of Higher Education, Qazvin, Iran; z.mostafapour@gmail.com; apourghader@gmail.com; mrshashemi@gmail.com.

Citation:



Mostafapour Jirandehi, Z., Pourghader Chobar, A., & Seyyed Hashemi Touloun, M. R. (2024). Investigating the impact of organizational injustice and employees' emotional health with the moderating role of labor market conditions. *Management: Modeling, analysis and applications*, 1(4), 260–270.

Received: 06/06/2024

Reviewed: 27/08/2024

Revised: 17/09/2024

Accepted: 16/11/2024

Abstract

Purpose: This research investigates the impact of organizational injustice on employees' emotional health, considering the moderating role of labor market conditions (unemployment and the informal economy).

Methodology: This study is a descriptive-correlational and applied research. Data were collected from 191 employees of Vitana Company using a standard questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) and Smart PLS software.

Findings: The findings revealed that organizational injustice has a significant negative impact on employees' emotional health. Furthermore, both unemployment and the informal economy strengthen this negative relationship.

Originality/Value: The value of the present paper lies in simultaneously examining the moderating role of two key macroeconomic factors in the relationship between organizational injustice and emotional health within an Iranian company.

Keywords: Organizational injustice, Emotional health of employees, Labor market conditions, Informal economy, Unemployment.



Corresponding Author: apourghader@gmail.com

<https://doi.org/10.22105/mmaa.vi.90>

Licensee. **Management: Modeling, Analysis and Application**. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



۶

نوع مقاله: پژوهشی

بررسی تأثیر بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان با نقش تعدیل گری شرایط بازار کار

زهرا مصطفی پور جیرندهی^۱، عادل پورقادر چوبر^۲، محمدرضا سید هاشمی تولون^۱

^۱گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی سهروردی، قزوین، ایران.

چکیده

هدف: این پژوهش به بررسی تأثیر بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان با در نظر گیری نقش تعدیل گری شرایط بازار کار (بیکاری و اقتصاد غیررسمی) می پردازد.

روش شناسی پژوهش: این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی و کاربردی است. داده ها از ۱۹۱ کارمند شرکت ویتانا با پرسشنامه استاندارد جمع آوری و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری^۱ و نرم افزار *Smart PLS* تحلیل شدند.

یافته ها: یافته ها نشان داد که بی عدالتی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر سلامت عاطفی کارکنان دارد. همچنین، بیکاری و اقتصاد غیررسمی این رابطه منفی را تقویت می کنند.

اصالت/ارزش افزوده علمی: ارزش مقاله حاضر در بررسی همزمان نقش تعدیل گری دو عامل کلان اقتصادی در رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی در یک شرکت ایرانی است.

کلیدواژه ها: بی عدالتی سازمانی، سلامت عاطفی کارکنان، شرایط بازار کار، اقتصاد غیررسمی، بیکاری.

۱- مقدمه

عدالت سازمانی ازجمله مفاهیمی است که نقش بنیادینی در موفقیت و پایداری سازمان ها ایفا می کند و توجه به آن برای شرکت ها و کارکنان از اهمیت یکسانی برخوردار است [1]. این مفهوم به ادراک کارکنان از انصاف در سازمان اشاره دارد که ابعاد متعددی همچون عدالت توزیعی (انصاف در پیماده ها)، عدالت رویه ای (انصاف در فرآیندها) و عدالت بین فردی و اطلاعاتی (رفتار و اطلاع رسانی عادلانه) را دربر می گیرد. پژوهش ها نشان داده اند که عدالت بین فردی و اطلاعاتی، به عنوان عدالت تعاملی نیز شناخته می شوند، نقشی موثر در بهبود رهبری اخلاقی و کاهش رفتارهای ناسالمی مانند آزار و اذیت شغلی دارند [2]. ادراک عدالت، علاوه بر آثار مثبت فردی نظیر افزایش انگیزه، کاهش استرس و ارتقای سلامت کارکنان، پیامدهایی سازمانی همچون تسهیل پذیرش تغییر و بهبود عملکرد را نیز به دنبال دارد [3]. در مقابل، تجربه بی عدالتی سازمانی می تواند به عنوان یک عامل استرس زای جدی سلامت کارکنان را تهدید کند و موجب بروز پیامدهای منفی جسمی و روانی گردد [4].

از سوی دیگر، پژوهش ها تأکید می کنند که سلامت کارکنان تنها به عوامل درون سازمانی محدود نمی شود و شرایط کلان تری مانند وضعیت بازار کار نیز می تواند نقش تعیین کننده ای داشته باشد [5]. کمبود فرصت های شغلی و بیکاری نه تنها رفاه بیکاران، بلکه رفاه ذهنی و رضایت شغلی افراد شاغل

¹ Structural Equation Modeling (SEM)

را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد [6]. به بیان دیگر، شرایط نامساعد بازار کار و ادراک بی‌عدالتی هر یک به صورت مستقل می‌توانند منابع مقابله‌ای کارکنان را تحلیل برده و به عنوان استرس‌زا عمل نمایند [4].

بی‌عدالتی سازمانی می‌تواند با ایجاد نااطمینانی نسبت به منابع مقابله‌ای از جمله حمایت اجتماعی و حس خودکارآمدی، نیازهای اجتماعی-عاطفی کارکنان را تضعیف کرده و ترس از طرد اجتماعی را افزایش دهد. در نتیجه، سازمان‌ها با چالشی جدی برای مدیریت سلامت عاطفی کارکنان مواجه خواهند بود؛ زیرا بی‌عدالتی تجربه‌شده ظرفیت کارکنان را برای مقابله با سایر استرس‌ها کاهش داده و احتمال بروز مشکلات سلامت روانی و جسمانی را افزایش می‌دهد [7].

همچنین، تأثیر شرایط بازار کار بر واکنش کارکنان نسبت به بی‌عدالتی سازمانی در مطالعات اخیر مورد توجه قرار گرفته است. به گونه‌ای که در شرایط بازار کار قوی، تمایل کارکنان برای ترک سازمان یا اعتراض به بی‌عدالتی افزایش می‌یابد؛ در حالی که در شرایط نامطلوب بازار کار، ترس از بیکاری واکنش‌ها را محدود می‌سازد و تاب‌آوری نسبت به بی‌عدالتی را افزایش می‌دهد این شواهد نشان می‌دهد که شرایط اقتصادی می‌تواند به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده در رابطه میان بی‌عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی عمل کند [6].

اگرچه مطالعات متعددی به بررسی تأثیر بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان و نقش تعدیل‌گر شرایط بازار کار پرداخته‌اند، اما پژوهشی که به صورت هم‌زمان این متغیرها را در بستر واقعی یک شرکت ایرانی، به ویژه در صنعت مواد غذایی ویتانا و با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری بررسی کند، انجام نشده است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی سالم و با انگیزه در رشد و پایداری شرکت‌های غذایی مانند ویتانا، شناسایی و مدیریت عوامل سازمانی موثر بر سلامت روانی کارکنان، به ویژه در شرایط اقتصادی متغیر و بازار کار رقابتی، از ارزش بالایی برخوردار است. نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای مدیران و سیاست‌گذاران ویتانا در تدوین راهکارهایی برای ارتقای عدالت سازمانی، بهبود سلامت عاطفی کارکنان، افزایش بهره‌وری و ایجاد محیط کاری مثبت و پایدار باشد.

بنابراین، مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان با محوریت نقش تعدیل‌گری شرایط بازار کار انجام می‌پذیرد و به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که چگونه شرایط بازار کار رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟

ادامه مقاله به صورتی که مشخص می‌شود ارائه شده است. در بخش بعدی به مبانی نظری و پیشینه تحقیق پرداخته خواهد شد. سپس، روش تحقیق بیان خواهد شد. بعد از آن نتایج به‌کارگیری روش پیشنهادی در یک مطالعه موردی ارائه خواهد شد. سرانجام، یک نتیجه‌گیری کلی به همراه پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- بی‌عدالتی سازمانی

بی‌عدالتی در واقع درک و احساس افراد از آن‌چه باید باشد اما نیست و یا آن‌چه نباید باشد ولی هست می‌باشد. عدالت در لغت به معنای استقامت، انصاف، قسط و در اصطلاح به معنای قرار گرفتن هر موضوع در جای خود و یا رعایت حق هر موضوعی است. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره دارد [8].

فرهنگ لغت آکسفورد عدالت را به عنوان حفظ حقوق با اعمال اختیار، قدرت و دفاع از حقوق با تعیین پاداش یا تنبیه توصیف کرده است؛ اما آن‌چه در تعاریف این واژه به مقاصد ما نزدیک‌تر است، مفهوم عدالت به معنای برابری و تساوی، دادگری و انصاف، داوری با راستی و درستی و مفاهیم دیگری از این قبیل است [9].

در ابتدا، صاحب‌نظرانی مانند آدامز و هومانز تئوری عدالت اجتماعی را مطرح کردند و بیان کردند که مبادلات اجتماعی که افراد دریافت می‌کنند باید عادلانه باشد. باین حال، در بسیاری از سازمان‌ها، بی‌عدالتی به شکل‌های مختلفی بروز می‌کند. پژوهشگران به بررسی نابرابری ادراک‌شده از

تصمیمات تخصیص منابع، مانند سطح پرداختی به افراد و تخصیص بودجه به بخش‌ها، پرداختند. بی‌عدالتی توزیعی نتیجه‌ی نابرابری در تخصیص یا توزیع منابع است. پژوهشگران نشان دادند که افراد یک حد معینی از نابرابری را نمی‌پذیرند، به‌ویژه زمانی که رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده‌اند، عادلانه نباشند [10].

تاکنون حداقل سه نوع بی‌عدالتی از سوی صاحب‌نظران و پژوهشگران این حوزه شناسایی شده است. به‌طورکلی، پژوهشگران بی‌عدالتی سازمانی بر این موضوع توافق دارند که بی‌عدالتی سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: بی‌عدالتی توزیعی، بی‌عدالتی رویه‌ای و بی‌عدالتی مراوده‌ای [11].

۱. بی‌عدالتی توزیعی: به عدم انصاف در توزیع نتایج اشاره دارد، مانند سطح پرداخت یا فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی. این نوع بی‌عدالتی زمانی رخ می‌دهد که افراد احساس کنند که پاداش‌ها یا فرصت‌های آن‌ها نسبت به همکاران خود ناعادلانه است. فرض اساسی بی‌عدالتی توزیعی این است که توزیع ناعادلانه منابع می‌تواند به کاهش اعتماد و تعهد سازمانی منجر شود. ناعدالتی توزیعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد پاداشی را که انتظار دارند در مقایسه با دیگران دریافت کنند، به‌دست نیاورند.

۲. بی‌عدالتی رویه‌ای: به این معناست که اجرای بی‌عدالتی سازمانی مستلزم اتخاذ رویه‌های ناعادلانه است. فرآیندهایی که قرار است عدالت از آن‌ها منتج شود، باید عادلانه باشند، اما در بسیاری از موارد، این رویه‌ها ناعادلانه هستند. رعایت بی‌عدالتی در رویه‌های اجرا می‌تواند فرصت‌های نابرابری را برای کارکنان ایجاد کند. افراد تنها نگران توزیع ناعادلانه نتایج تصمیمات نیستند، بلکه به رویه‌های مورد استفاده برای اتخاذ این تصمیمات نیز اهمیت می‌دهند. بی‌عدالتی رویه‌ای می‌تواند به عدم اعتماد کارکنان به مدیریت و کاهش تعهد آن‌ها به سازمان منجر شود.

۳. بی‌عدالتی مراوده‌ای: بر جنبه‌های بین فردی تصمیم‌گیری تأکید دارد و شامل رفتارهای ناعادلانه و بی‌احترامی در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. این نوع بی‌عدالتی زمانی بروز می‌کند که مدیران در برخورد با زیردستان خود رفتارهای توهین‌آمیز یا بی‌احترامی از خود نشان دهند. بی‌عدالتی مراوده‌ای می‌تواند به کاهش اعتماد و رضایت کارکنان منجر شود و احساس ناراضی و بی‌اعتمادی را در سازمان افزایش دهد.

در نهایت، این ابعاد بی‌عدالتی در تعامل با یکدیگر، احساس ناراضی کلی را در محیط‌های کاری ایجاد می‌کنند و بر روی رضایت و تعهد کارکنان تأثیر منفی می‌گذارند. شناسایی و مدیریت این نوع بی‌عدالتی‌ها برای حفظ سلامت روانی کارکنان و بهبود عملکرد سازمان بسیار حیاتی است [12].

۲-۲- سلامت عاطفی کارکنان

سلامت عاطفی کارکنان به معنای توانایی افراد در مدیریت احساسات و واکنش‌های عاطفی خود در محیط کار است. این مفهوم شامل توانایی درک و ابراز احساسات، کنترل استرس و فشارهای روانی و ایجاد روابط مثبت با همکاران می‌باشد. سلامت عاطفی نه تنها روی کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان نیز کمک کند. کارکنانی که از سلامت عاطفی بالایی برخوردارند، معمولاً توانایی بهتری در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای کاری دارند و می‌توانند به راحتی با تغییرات و ناملازمات سازگار شوند [4].

عوامل متعددی بر سلامت عاطفی کارکنان تأثیر می‌گذارند، از جمله محیط کار، فرهنگ سازمانی و حمایت‌های اجتماعی. محیط کاری که در آن احترام، اعتماد و همکاری حاکم باشد، می‌تواند به تقویت سلامت عاطفی کارکنان کمک کند. همچنین، وجود برنامه‌های حمایتی مانند مشاوره‌های روان‌شناختی، دوره‌های آموزشی مدیریت استرس و فعالیت‌های تیم‌سازی می‌تواند به بهبود سلامت عاطفی کارکنان کمک کند. در مقابل، محیط‌های کاری که در آن‌ها فشارهای زیاد، عدم حمایت و بی‌عدالتی وجود دارد، می‌تواند به کاهش سلامت عاطفی و افزایش استرس و ناراضی منجر شوند [13].

سلامت عاطفی کارکنان نه تنها روی فرد تأثیر می‌گذارد، بلکه بر کل سازمان نیز اثرگذار است. کارکنانی که از سلامت عاطفی بالایی برخوردارند، معمولاً دارای انگیزه و تعهد بیشتری هستند و می‌توانند به بهبود روابط بین فردی و همکاری در تیم‌ها کمک کنند. این امر می‌تواند به افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و ترک شغل و بهبود کیفیت خدمات و محصولات منجر شود؛ بنابراین، توجه به سلامت عاطفی کارکنان باید به عنوان یک اولویت در مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شود [14].

۳-۲- شرایط بازار کار

شرایط بازار کار به وضعیت کلی اشتغال و بیکاری در یک اقتصاد اشاره دارد و شامل عواملی مانند نرخ بیکاری، نوع مشاغل موجود و کیفیت شرایط کاری است. این شرایط تحت تأثیر متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی قرار می‌گیرد و می‌تواند بر رفاه اجتماعی و اقتصادی افراد تأثیرگذار باشد. به عنوان مثال، در شرایط اقتصادی نامساعد، نرخ بیکاری افزایش می‌یابد که این امر می‌تواند منجر به کاهش درآمد و نارضایتی شغلی در میان کارکنان شود [15].

نرخ بیکاری یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها برای ارزیابی شرایط بازار کار است. این نرخ نشان‌دهنده درصد افرادی است که در جست‌وجوی کار هستند اما موفق به یافتن شغل نمی‌شوند. بیکاری بالا می‌تواند به افزایش نابرابری درآمد و کاهش کیفیت زندگی منجر شود [16]. همچنین، افراد شاغل در چنین شرایطی ممکن است احساس ناامنی شغلی کنند که این امر می‌تواند بر سلامت روان و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد [17].

علاوه بر نرخ بیکاری، نوع مشاغل موجود در بازار کار نیز اهمیت دارد. وجود مشاغل باکیفیت و با حقوق مناسب می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و بهبود شرایط زندگی کارکنان کمک کند. در مقابل، مشاغل غیررسمی و با شرایط کاری نامناسب می‌توانند به کاهش رفاه اجتماعی منجر شوند [18]. به همین دلیل، تحلیل شرایط بازار کار نیازمند بررسی جامع‌تری از عوامل اقتصادی و اجتماعی است که بر اشتغال و کیفیت زندگی افراد تأثیر می‌گذارند. در نهایت، شرایط بازار کار نه تنها بر افراد بلکه بر کل جامعه تأثیرگذار است. افزایش بیکاری و کاهش کیفیت مشاغل می‌تواند به ناپایداری اجتماعی و اقتصادی منجر شود؛ بنابراین، سیاست‌گذاران باید به بهبود شرایط بازار کار توجه ویژه‌ای داشته باشند تا از رفاه اجتماعی و اقتصادی جامعه حمایت کنند [6].

۳- پیشینه پژوهش

در این بخش از تحقیق، به بررسی پیشینه پژوهش‌ها و دیدگاه‌های محققان قبلی در زمینه موضوع مورد مطالعه پرداخته شده است. علی‌زاده ماتک و همکاران [19] در پژوهشی با رویکرد آمیخته، سه دسته شاخص‌های درونداد، فرآیندی و برونداد را در مدل خط‌مشی سلامت سازمانی در نظام بانکی کشور شناسایی کردند و مشخص کردند که این شاخص‌ها با سلامت سازمانی ارتباط معنادار و بالایی دارند. نوری ثمرین و همکاران [20] در مطالعه‌ای نشان دادند که اوباشگری و بی‌عدالتی رویه‌ای از طریق سکوت سازمانی اثر منفی قابل توجهی بر بهزیستی سازمانی دارد. روحانی و همکاران [21] با بررسی ارتباط سلامت عمومی و کار عاطفی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی، دریافته‌اند که احساس ناراحتی و افسردگی بیشترین تأثیر را بر کار عاطفی دارد. همچنین، آقاجانی و مهداد [22] در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ادراک بی‌عدالتی سازمانی، هم بر فرسودگی شغلی و هم بر ناکامیابی کاری تأثیر مستقیم و معناداری داشته و نقش میانجی‌گرایانه فرسودگی شغلی در این رابطه تایید شده است. علی‌پور لریو حسین آبادی [23] نیز در مطالعه‌ای با ارایه مدل مفهومی جدید، به این نتیجه رسیده است که عدالت سازمانی بر انگیزش و فرآیندهای ساخت شغل در کارگران ناپایدار اثرگذار است و شرایط تعدیل‌گر متعددی را در این رابطه شناسایی کرده است. شوکات و همکاران [24] بیان کردند که ناعدالتی سازمانی ادراک‌شده به‌طور غیرمستقیم و از طریق پنهان‌کاری دانش، عملکرد سازمانی را تضعیف می‌کند و عواملی وجود دارد که این رابطه را تشدید می‌کنند. همچنین، ختاک و ابوخیث [25] نقش معنادار خودکنترلی را در کاهش اثرات منفی بی‌عدالتی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان مورد تأکید قرار داده‌اند. در نهایت، فری و همکاران [26] نیز به این نتیجه رسیده‌اند که ناامنی شغلی و قراردادهای موقت، سلامت روانی و جسمی کارکنان را به شدت تهدید می‌کند و با افزایش نرخ غیبت، بیماری و کاهش رفاه همراه است.

جدول ۱- خلاصه پیشینه پژوهش.

Table 1- Summary of research background.

ردیف	محقق	عنوان	نتایج
1	علی‌زاده مانگ و همکاران [19]	ارایه الگوی سلامت سازمانی با استفاده از مرور نظام‌مند فراترکیب	سه دسته شاخص‌های درون‌داد، فرآیندی و برون‌داد در مدل خط‌مشی سلامت سازمانی شناسایی شد و مشخص گردید که این شاخص‌ها همبستگی بالایی با سلامت سازمانی دارند.
2	نوری ثمرین و همکاران [20]	رابطه علی اوباشگری در محیط کار و بی‌عدالتی رویه‌ای ادراک‌شده با بهزیستی سازمانی: نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی	اوباشگری و بی‌عدالتی رویه‌ای از طریق سکوت سازمانی تأثیر منفی معناداری بر بهزیستی سازمانی دارند.
3	روحانی و همکاران [21]	ارتباط بین سلامت عمومی و کار عاطفی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی	عوامل احساس ناراحتی و افسردگی بیشترین تأثیر را بر کار عاطفی دارند و متغیرهای مستقل ۱۷٪ از واریانس کار عاطفی را تبیین می‌کنند.
4	آقاجانی و مهداد [22]	تأثیر ادراک بی‌عدالتی سازمانی، ادراک ناامنی شغلی و ادراک فشارهای سازمانی بر ناکامیابی کاری کارکنان بازنشسته: نقش میانجی گرایانه فرسودگی شغلی	ادراک بی‌عدالتی سازمانی هم بر فرسودگی شغلی و هم بر ناکامیابی کاری اثر مستقیم معنادار دارد و نقش میانجی فرسودگی شغلی در این رابطه تأیید شد.
5	علی‌پور لری و حسین آبادی [23]	نقش عدالت سازمانی در انگیزش شغلی	عدالت سازمانی بر انگیزه و فرآیندهای ساختن شغل در کارگران ناپایدار تأثیرگذار است و شرایط تعدیل‌گر مختلفی در این زمینه شناسایی شده است.
6	شوکت و همکاران [24]	اثر پیروی جمعی نا عدالتی سازمانی بر عملکرد بیمارستان‌های خصوصی	ناعدالتی سازمانی ادراک‌شده به‌طور غیرمستقیم و از طریق پنهان کاری دانش، عملکرد سازمانی را تضعیف می‌کند و عوامل مرزی این رابطه را تشدید می‌کنند.
7	ختاک و ابوخت [25]	تأثیر بی‌عدالتی سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای انحرافی: تأثیر تعدیل‌کننده خودکنترلی	خودکنترلی نقش معناداری در کاهش اثر بی‌عدالتی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان ایفا می‌کند.
8	فری و همکاران [26]	بازارهای کار انعطاف‌پذیر و سلامت کارکنان	ناامنی شغلی و قراردادهای موقت به‌طور جدی سلامت روانی و جسمی کارکنان را تهدید کرده و با نرخ بالاتر غیبت، بیماری و کاهش رفاه همراه است.

۴- مدل مفهومی فرضیات پژوهش

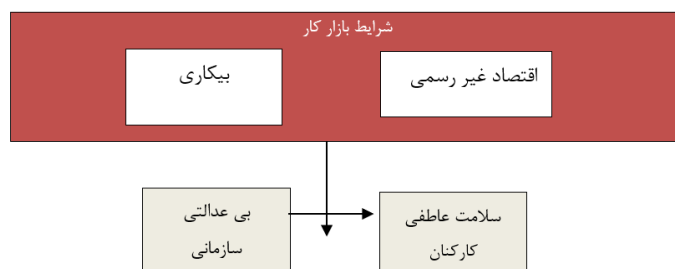
پس از بررسی پیشینه پژوهش‌های مرتبط و مرور نظریه‌های بنیادین در حوزه رفتار سازمانی، به‌ویژه نظریه ارزیابی شناختی، مشخص شد که عوامل مختلف محیط کار و شرایط کلان بازار کار می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در سلامت عاطفی کارکنان ایفا کند. در این میان، ادراک بی‌عدالتی سازمانی همواره به‌عنوان یکی از جدی‌ترین تهدیدها برای سلامت روانی و عاطفی کارکنان مطرح بوده است. باین‌حال، شدت و نحوه اثرگذاری بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی به عوامل محیطی همچون نرخ بیکاری و گستردگی اقتصاد غیررسمی نیز وابسته است، چراکه این متغیرها ظرفیت سازگاری و راهبردهای مقابله‌ای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش حاضر با سه فرضیه زیر تدوین شده است:

فرضیه ۱- بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه ۲- بیکاری رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۳- اقتصاد غیررسمی رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می‌کند.

مدل مفهومی اولیه تحقیق مطابق با شکل ۱ برای تحقق اهداف عالیه تحقیق جاری در نظر گرفته شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش [4].

Figure 1- Conceptual research model [4].

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و بر اساس هدف، در شمار تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان شرکت مواد غذایی ویتانا تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۱۹۱ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ کامل دادند و ۵ پرسشنامه نیز ناقص یا بدون پاسخ باقی ماند. روش نمونه‌گیری در این مطالعه، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است و داده‌ها نیز به شیوه میدانی جمع‌آوری شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای استاندارد برگرفته از پرسشنامه سارنکی و همکاران [4] است که روایی آن از طریق روایی صوری و تایید اساتید و خبرگان حوزه پژوهش مورد تایید قرار گرفت. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میانگین آلفای کرونباخ برای سوالات هر متغیر برابر با ۰/۸۱۱ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار تحقیق است.

برای بررسی روابط میان متغیرهای مدل مفهومی پژوهش، از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ بهره گرفته شد. در این راستا، تحلیل عاملی تاییدی و آزمون فرضیات نیز با استفاده از نرم‌افزار *Smart PLS* انجام گرفت. همچنین به منظور توصیف داده‌های جمعیت شناختی پاسخ‌گویان، از شاخص‌هایی مانند سابقه کار، سن و تحصیلات بهره گرفته شده است که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- توصیف متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش.

Table 2- Description of the research demographic variables.

متغیرهای جمعیت شناختی	گروه‌بندی	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳۰ سال و کمتر	14	7.3
	۳۱ تا ۴۰ سال	43	22.5
	۴۱ تا ۵۰ سال	83	43.5
	بیشتر از ۵۰ سال	51	26.7
سابقه کار	۵ سال و کمتر	15	7.9
	۵ تا ۱۰ سال	38	19.9
	۱۱ تا ۱۵ سال	89	46.6
	بیشتر از ۱۵ سال	49	25.7
تحصیلات	کاردانی	13	6.8
	کارشناسی	93	48.7
	کارشناسی ارشد	65	34
	دکتری	20	10.5
جنسیت	مرد	129	67.5
	زن	62	35.5
کل	-	191	100

¹ Partial Least Square (PLS)

۶- یافته‌های پژوهش

آزمون نرمال بودن داده‌ها

پیش از آن که آزمونی انجام شود یا اقدام تعمیمی روی داده‌ها اعمال شود، باید نوع توزیع داده‌های متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردد تا بر اساس نوع توزیع داده‌های آن روش آماری مناسب و علمی به کار گرفته شود. جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۳- نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده‌ها.

Table 3- Results of the data distribution type test.

نتیجه	کلموگروف اسمیرنوف		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	
بی عدالتی سازمانی	0.00	0.133	غیر نرمال
بیکاری	0.00	0.192	غیر نرمال
اقتصاد غیررسمی	0.00	0.224	غیر نرمال
سلامت عاطفی	0.00	0.120	غیر نرمال

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، سطح معنی داری آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای همه متغیرها کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است. لذا می‌توان این‌گونه استنباط نمود که توزیع داده‌های همه متغیرها غیر نرمال بوده و باید از روش‌های متناسب با نوع توزیع داده‌ها استفاده کرد.

برازش مدل

جهت ارزیابی مقدار برازندگی کل مدل یک شاخص بنام نیکویی برازش^۱ وجود دارد. این آزمون کیفیت کلی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را تعیین می‌کند. فرمول مربوط به محاسبه شاخص *GOF* به این شرح می‌باشد.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}. \quad (۱)$$

هر چه مقدار این شاخص بیشتر باشد نشان از قدرت برازندگی بالای مدل است و هر چه به صفر نزدیک شود، حکایت از برازش ضعیف مدل دارد. نتایج مربوط به محاسبات این شاخص در ادامه آمده است.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.539 \times 0.408} = 0.468,$$

$$SRMR = 0.069.$$

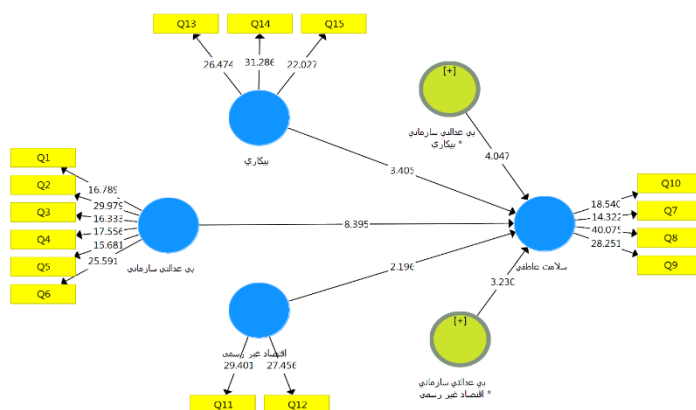
مقدار معیار *GOF* برابر ۰/۴۶۸ محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. همچنین شاخص میانگین مربعات پسماند استاندارد شده^۲ نیز در سطح قابل قبول به دست آمده است؛ بنابراین می‌توان این‌گونه برداشت نمود که مدل ارایه شده دارای برازش مطلوبی بوده و داده‌های گردآوری شده به خوبی توانسته‌اند مدل طراحی شده را پوشش دهند و با قدرت بالایی مدل را تایید نمایند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش، برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد *PLS* استفاده شده است. در این سیستم، هر متغیر می‌تواند بر حسب جایگاه خود در مدل به عنوان متغیر درون‌زا (وابسته) یا برون‌زا (مستقل) نقش آفرینی کند.

^۱ Goodness of Fit (GOF)^۲ Standardized Root Mean Square Residual (SRMSR)

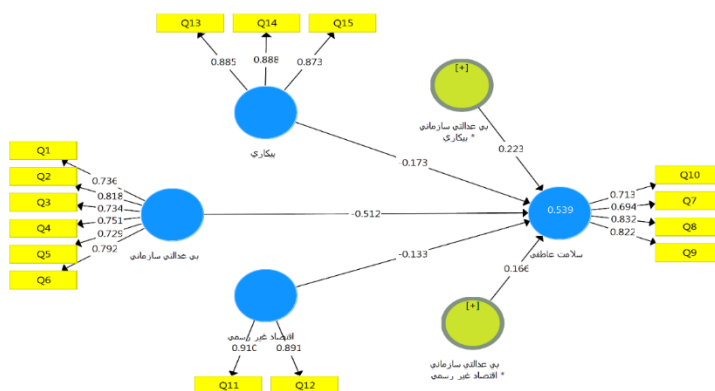
در شکل ۲، ضرایب t مربوط به مدل اندازه‌گیری (یعنی ارتباط گویه‌ها با سازه‌ها) و همچنین ضرایب t مدل ساختاری (مربوط به مسیرهای میان متغیرها) نمایش داده شده است که برای سنجش معناداری آماری روابط مورد بررسی قرار می‌گیرند.



شکل ۲- مدل با ضرایب t -values.

Figure 2- Model with t -values.

همچنین، شکل ۳ ضرایب استاندارد را برای مدل اندازه‌گیری (بار عاملی سوالات) و مدل ساختاری (ضرایب استاندارد مسیرها در تاثیرگذاری متغیرهای مکنون) نشان داده شده است.



شکل ۳- مدل با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر.

Figure 3- Model with standardized factor loading coefficients and path coefficients.

در ادامه و برای هر فرضیه، مقادیر ضرایب معناداری (t -value) و ضریب مسیر استاندارد مربوط به استناد به نتایج شکل‌های ۲ و ۳ و همچنین جدول ۴ به تفصیل ارائه و تحلیل شده است.

فرضیه ۱- بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان تأثیر دارد.

آماره t مربوط به اثر بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان برابر ۸/۳۹۵ به دست آمده که این مقدار خارج از بازه $(-۱/۱, ۹۶/۹۶)$ قرار داشته و معناداری فرضیه را تأیید می‌کند. ضریب مسیر این رابطه معادل $-۰/۵۱۲$ بوده که منفی و معنادار است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بی‌عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد؛ به این معنا که با افزایش بی‌عدالتی سازمانی، میزان سلامت عاطفی کارکنان کاهش می‌یابد.

فرضیه ۲- بیکاری رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می‌کند.

آماره t برای نقش تعدیل‌گر بیکاری در رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان معادل $۴/۰۴۷$ محاسبه شده که خارج از بازه $(-۱/۱, ۹۶/۹۶)$ است و معناداری فرضیه را تأیید می‌کند. ضریب مسیر معادل $۰/۲۲۳$ و مثبت است؛ بنابراین، بیکاری به عنوان اثر تعدیل‌گر، شدت

تاثیر منفی بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان را افزایش می دهد؛ به عبارتی، در شرایط افزایش بیکاری، اثر منفی بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه ۳- اقتصاد غیررسمی رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می کند.

آماره t مربوط به نقش تعدیل گر اقتصاد غیررسمی در رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان معادل $3/230$ است که خارج از بازه $(-1/1, 96/96)$ قرار داشته و فرضیه معنادار است. ضریب مسیر این رابطه برابر با $0/166$ و مثبت بوده است؛ بنابراین، اقتصاد غیررسمی نیز به عنوان تعدیل گر، شدت اثر بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان را افزایش می دهد؛ به این معنا که با افزایش شاخص اقتصاد غیررسمی، اثر منفی بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان تقویت می شود.

جدول ۴- نتایج فرضیه ها.

Table 4- Hypothesis results.

ردیف	فرضیه ها	ضریب t	ضریب استاندارد	نتیجه
1	بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان تاثیر دارد.	8.395	-0.512	تایید
2	بیکاری رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می کند.	4.047	0.223	تایید
3	اقتصاد غیررسمی رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می کند.	3.230	0.166	تایید

۷- بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان با نقش تعدیل گری شرایط بازار کار است. این مطالعه با تمرکز بر این موضوعات، تلاش دارد تا ابعاد مختلف روابط میان متغیرهای مذکور را تبیین کند. برای دستیابی به اهداف پژوهش، سه فرضیه اصلی مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه ۱ مبنی بر تاثیر منفی بی عدالتی سازمانی بر سلامت عاطفی کارکنان تایید می شود؛ زیرا شواهد زیادی از ارتباط مستقیم این دو متغیر در پشینه پژوهش ها وجود دارد. نوری ثمرین و همکاران [20] نشان دادند که بی عدالتی رویه ای می تواند از طریق افزایش سکوت سازمانی، بهزیستی سازمانی را تضعیف کند. همچنین، آقاجانی و مهداد [22] دریافتند که ادراک بی عدالتی سازمانی منجر به فرسودگی شغلی و ناکامیابی کاری می شود. علی پور لری و حسین آبادی [23] نیز توضیح داده است که عدالت سازمانی نقش مهمی در انگیزش و توسعه شغل دارد و بر سلامت ذهنی کارگران تاثیرگذار است؛ بنابراین، اجماع پژوهش های پیشین نشان می دهد که بی عدالتی سازمانی عموماً منجر به کاهش سلامت عاطفی و روانی کارکنان می شود.

فرضیه ۲ مبنی بر تاثیر تعدیل گر بیکاری در رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان نیز تایید می شود. شرایط نامساعد بازار کار و افزایش بیکاری معمولاً حساسیت کارکنان را نسبت به ناعدالتی سازمانی افزایش می دهد و تبعات روان شناختی این پدیده را تشدید می کند. فری و همکاران [26] به این نتیجه رسیده اند که ناامنی شغلی و وجود قراردادهای موقت نه تنها سلامت روانی کارکنان را تهدید می کند، بلکه سبب کاهش رفاه و بروز پیامدهای منفی متعدد می شود. مطالعه علی پور لری و حسین آبادی [23] نیز بر شناسایی شرایط تعدیل گر گوناگون در رابطه بین عدالت سازمانی و فرایندهای شغلی تاکید دارد؛ بنابراین، می توان گفت که بیکاری نقش تعدیل گری در شدت تاثیر بی عدالتی بر سلامت عاطفی ایفا می کند و این موضوع در مطالعات پیشین نیز تایید شده است.

فرضیه ۳ مبنی بر این که اقتصاد غیررسمی رابطه بین بی عدالتی سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان را تعدیل می کند نیز تایید می شود. پژوهش هایی چون شوکات و همکاران [24] به وضوح نشان دادند که در محیط هایی با قوانین مبهم یا اقتصاد غیررسمی، اثرات ناعدالتی سازمانی از طریق مکانیزم هایی مانند پنهان کاری دانش، شدت بیشتری پیدا می کند و پیامدهای منفی آن بر عملکرد و سلامت کارکنان تشدید می شود. همچنین، مداخلات ذکر شده در تحقیقات ختاک و ابوخت [25] نشان می دهد که ویژگی های محیطی و فردی نقش مهمی در مدیریت اثرات بی عدالتی بر

رفتارهای منفی سازمانی دارند و در شرایط اقتصاد غیررسمی، زمینه بروز تبعات منفی گسترده‌تر خواهد بود؛ بنابراین، این فرضیه نیز بر اساس شواهد پژوهش‌های پیشین قابل تأیید است.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها با ایجاد و تقویت سیستم‌های عادلانه ارزیابی عملکرد، شفافیت در تصمیم‌گیری، آموزش اصول عدالت سازمانی و ارتقای برنامه‌های حمایت روان‌شناختی، نقش فعالی در بهبود سلامت عاطفی کارکنان و کاهش اثرات مخرب بی‌عدالتی ایفا نمایند. توجه ویژه به شرایط کلان اقتصادی مانند نرخ بیکاری و گستردگی اقتصاد غیررسمی باید در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی گنجانده شود. همچنین، توسعه مهارت‌آموزی، طراحی سیاست‌های کاری انعطاف‌پذیر و تقویت حمایت اجتماعی در محیط‌های کار توصیه می‌شود.

ازجمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به تعمیم‌پذیری محدود نتایج به دلیل نمونه‌گیری از یک شرکت خاص، اثرپذیری داده‌ها از شرایط زمانی تحقیق و دشواری کنترل مداخله سایر متغیرهای موثر اشاره کرد. نبود مطالعات کافی با ترکیب مشابه متغیرها مقایسه نظام‌مند یافته‌ها را دشوار ساخت و فرآیند زمان‌بر جمع‌آوری داده‌ها از دیگر چالش‌های تحقیق بود.

تشکر و قدردانی

از تمامی افرادی که با ارایه نظرات علمی و سازنده خود، به ارتقای کیفیت این مقاله یاری رساندند، صمیمانه سپاسگزاری می‌کنیم.

سهم نویسندگان

همه نویسندگان سهم یکسانی در طراحی، نگارش و تدوین این مقاله داشته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع مرتبط با این پژوهش را اعلام نمی‌نمایند.

منابع

- [1] Avery, D. R., Hall, A. V., Preston, M., Ruggs, E. N., & Washington, E. (2023). Is justice colorblind? A review of workplace racioethnic differences through the lens of organizational justice. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 389-412. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-052627>
- [2] Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European management journal*, 36(2), 223-234. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.003>
- [3] Soenen, G., & Melkonian, T. (2017). Fairness and commitment to change in M&As: The mediating role of organizational identification. *European Management Journal*, 35(4), 486-492. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.10.005>
- [4] Sarnecki, A., Diehl, M. R., & Richter, A. (2024). Organizational injustice and employee affective health: The moderating effects of labor market conditions. *European Management Journal*, 42(6), 883-893. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.08.005>
- [5] Tay, L., & Harter, J. K. (2013). Economic and labor market forces matter for worker well-being. *Applied psychology: Health and well-being*, 5(2), 193-208. <https://doi.org/10.1111/aphw.12004>
- [6] Jiang, L. (2017). Perception of and reactions to job insecurity: The buffering effect of secure attachment. *Work & Stress*, 31(3), 256-275. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1305005>
- [7] Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2015). Relational models of procedural justice. In *The oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 351-369). Oxford University Press. <https://b2n.ir/fq3913>
- [8] Lee, Y. (2022). Employees' negative megaphoning in response to organizational injustice: The mediating role of employee-organization relationship and negative affect. *Journal of business ethics*, 178(1), 89-103. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04804-5>
- [9] Jahanzeb, S., De Clercq, D., & Fatima, T. (2021). Organizational injustice and knowledge hiding: the roles of organizational dis-identification and benevolence. *Management decision*, 59(2), 446-462. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2019-0581>

- [10] Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor in the hospitality industry: A theoretical review. *International journal of hospitality management*, 83, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.002>
- [11] Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The effects of organizational justice on employee performance using dimension of organizational citizenship behavior as mediation. *Sustainability*, 14(20), 13322. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- [12] Kim, J. S., Milliman, J. F., & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International journal of hospitality management*, 92, 102691. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102691>
- [13] Chang, R. (2024). The impact of employees' health and well-being on job performance. *Journal of education, humanities and social sciences*, 29(1), 372–378. <https://b2n.ir/kk6667>
- [14] Guzzo, R. F., Wang, X., Madera, J. M., & Abbott, J. (2021). Organizational trust in times of COVID-19: Hospitality employees' affective responses to managers' communication. *International journal of hospitality management*, 93, 102778. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102778>
- [15] Diehl, M. R., Richter, A., & Sarnecki, A. (2018). Variations in employee performance in response to organizational justice: The sensitizing effect of socioeconomic conditions. *Journal of management*, 44(6), 2375–2404. <https://doi.org/10.1177/0149206316671581>
- [16] Öster, A., & Agell, J. (2007). Crime and unemployment in turbulent times. *Journal of the european economic association*, 5(4), 752–775. <https://doi.org/10.1162/JEEA.2007.5.4.752>
- [17] Luechinger, S., Meier, S., & Stutzer, A. (2010). Why does unemployment hurt the employed? Evidence from the life satisfaction gap between the public and the private sector. *Journal of human resources*, 45(4), 998–1045. <https://jhr.uwpress.org/content/45/4/998.short>
- [18] Chen, M. A. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies*. <https://b2n.ir/mp5995>
- [19] Alizadeh Matak, S., Amiri, M., Moghimi, S. M., & Abedi Jafari, H. (2022). Better understanding of organizational integrity researches: A meta synthesis systematic review. *Medical journal of Mashhad university of medical sciences*, 65(3). (In Persian). <https://doi.org/10.22038/mjms.2022.21896>
- [20] Nouri Samrin, S., Arshadi, N., Hashemi, S. E., & Naami, A. (In Press). The causal relationship between workplace bullying and perceived procedural injustice with organizational well-being: The mediating role of organizational silence. *Knowledge and research in applied psychology*. https://journals.iau.ir/article_709833.html
- [21] Rouhani, A., Askari Nadushan, A., Dakhil Abbasi, G., & Zarei Mahmoudabadi, A. (2023). Investigating the relationship between general health and emotional labor in nurses in public and private hospitals. *Tolooebehdasht bimonthly*, 22(3), 61-76. (In Persian). <http://dx.doi.org/10.18502/tbj.v22i3.13686>
- [22] Aghajani, M., & Mehdad, A. (2019). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior and innovative behaviors in employees of Isfahan Azad University: The mediating role of job enthusiasm. *Knowledge and research in applied psychology*, 20(1), 35-46. (In Persian). <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.663540>
- [23] Alipour Lori, R., & Hosseinabadi, S. (2016). The role of organizational justice in job motivation. *International business conference: Opportunities and challenges*. Rasht, Iran, Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/562718/>
- [24] Shoukat, M. H., Shaikat, H., & Selem, K. M. (2024). The bandwagon effect of organizational injustice in private hospital performance: a moderated-mediation model. *Benchmarking: An international journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2023-0454>
- [25] Khattak, M. N., & Abukhait, R. (2024). Impact of perceived organizational injustice on deviant behaviors: Moderating impact of self-control. *Current psychology*, 43(12), 10862–10870. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05160-5>
- [26] Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian journal of work, environment & health supplements*, (6), 98-110. https://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=1257&file_nro=1