



# مجله اخلاق زیستی

دوره یازدهم، شماره سی و ششم، ۱۴۰۰  
<https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.29798>



مقاله پژوهشی

## تأثیر عدالت سازمانی بر معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی با آزمون نقش میانجی مسؤولیت اجتماعی

طیبه وکیلی<sup>\*۱</sup>، زبیده ابن عباسی<sup>۲</sup>، محمد حسنی<sup>۳</sup>، مهدی نجاری<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۳. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۴. دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** عدالت سازمانی یکی از مهم‌ترین مسائل اخلاقی و رهبری اخلاقی در سازمان‌ها است. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط عدالت سازمانی بر معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی از طریق متغیر میانجی مسؤولیت اجتماعی در بین کادر درمان بیمارستان انجام گرفته است.

**مواد و روش‌ها:** روش این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری از کارکنان شاغل در بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه تشکیل می‌شود که از میان ۳۵۰ کارمند، ۱۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی Li و Cropanzan، معنی‌داری شغلی Michel، Stegmaier و Sonntag، مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها Tucker و هویت سازمانی Meal و Ashforth استفاده گردید. تحلیل داده‌ها از طریق همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر با کمک نرم‌افزار SPSS 25 و Lisrel 8/8 انجام شد.

**ملاحظات اخلاقی:** رضایت شفاهی مشارکت‌کنندگان، اخذ و درباره محرمانه‌بودن اطلاعات به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان‌دهنده همبستگی میان متغیرها بوده و تبیین می‌دارد که بین عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی ( $\beta=0/57$ )، عدالت سازمانی و هویت سازمانی ( $\beta=0/28$ ) و همچنین عدالت سازمانی و معنی‌داری شغلی ( $\beta=0/21$ ) رابطه مثبت وجود دارد. بررسی‌ها نقش میانجی مسؤولیت اجتماعی در رابطه بین عدالت سازمانی با هویت سازمانی و معنی‌داری شغلی را تأیید کرد. همچنین رابطه مستقیم بین عدالت سازمانی با معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی مشاهده شد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که توجه به عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی باعث ارتقای هویت سازمانی و معنادارشدن شغل در بین کادر درمان می‌شود.

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۱/۲۰  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸  
تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۷/۲۶

### واژگان کلیدی:

عدالت سازمانی  
هویت سازمانی  
معنی‌داری شغلی  
مسؤولیت اجتماعی

\* نویسنده مسؤول: طیبه وکیلی

آدرس پستی: ایران، ارومیه، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

کد پستی: ۵۷۱۹۸۴۸۳۷۵

پست الکترونیک:

Tayybe.vakili@gmail.com

## ۱. مقدمه

کادر درمان به عنوان بدنه اصلی بهداشت و سلامت جامعه یکی از ارکان اصلی کشور محسوب می‌شوند. بر این اساس توجه به مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی در راستای ارتقای عملکرد و حفظ بهداشت و سلامت جامعه حائز اهمیت است. با افزایش تهدیدات حوزه بهداشتی و سلامت عمومی - مانند همه‌گیری ویروس کووید ۱۹- از یکسو تقاضا برای کادر درمان در دنیا افزایش یافته و از سوی دیگر این تحولات باعث افزایش ساعت و حجم کاری و در نتیجه کاهش کیفیت عملکرد کارکنان مراکز درمانی شده که پیامدهای منفی گسترده‌ای را به دنبال داشته است. این در حالیست که مسؤولیت اجتماعی بیمارستان‌ها در مواجهه با شرایط غیر عادی همیشه مورد توجه مدیران، خبرگان، رسانه‌ها و حتی مردم عادی بوده است. پرستاران و کادر پزشکی و درمانی به عنوان پیشگامان و مبارزان خط مقدم مقابله با این بیماری، با تلاش مضاعف و انرژی مثبت به نوعی حال خوب را به جامعه تزریق کرده و نگرانی‌ها را کاهش داده‌اند (۱) و این یکی از شواهد اخلاق ایرانی - اسلامی در مدیریت بحران می‌باشد. از این رو بررسی مفاهیمی مانند معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی در شرایط کنونی از اهمیتی دوچندان برخوردار است. مدیران علوم پزشکی و کادر درمان در قبال بیماران، مراجعه کنندگان و همکاران خود با چالش‌ها و مسائل اخلاقی متعددی مواجه می‌شوند و این امر تصمیم‌گیری را برای آن‌ها سخت می‌کند، لذا مدیریت صحیح در این حوزه نیازمند رویکردی حرفه‌ای و اخلاق‌محور است (۲) و توجه به مفاهیم خاص مدیریتی می‌تواند مفید واقع گردد.

ارتباط اخلاق با مفاهیم عدالت سازمانی (۳-۴)، مسؤولیت اجتماعی (۵)، هویت سازمانی (۶) و معنی‌داری شغلی (۷-۸) در تحقیقات بسیاری مورد بررسی قرار گرفته است. ارتباط این چهار مفهوم به عنوان متغیرهایی کاربردی در مدیریت که از یک منشأ مشترک برخوردار هستند، نیاز به این پژوهش را

توجیه می‌نماید. برای رسیدن به سطح قابل قبول معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی در مراکز درمانی، رفتاری توأم با شأن و کرامت انسانی و عدالت الزامی است و مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی بایستی احساس عدالت سازمانی را در کارکنان به وجود آورند، زیرا عدالت سازمانی عاملی مهم در رابطه با متغیرهای تصمیم‌گیری سازمانی، رضایت شغلی، گردش مالی، رهبری، شهروند سازمانی، تعهد سازمانی، اعتماد، رضایت مشتری، عملکرد شغلی، سرقت کارکنان، وسعت نقش، بیگانگی و مبادله رهبر و عضو می‌باشد (۹).

عدالت سازمانی شامل پنج حیطه است که عبارت است از:

- عدالت توزیعی: پیش از سال ۱۹۷۵، مطالعه عدالت در درجه اول به عدالت توزیعی مربوط بود (۱۰). عدالت توزیعی مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از منصفانه‌دانستن پیامدهای دریافتی اشاره دارد (۱۱). هنگامی که افراد یک سازمان در مورد مناسب، درست و اخلاقی بودن پیامدها قضاوت می‌کنند، در واقع درباره رعایت عدالت توزیعی در سازمان داوری می‌کنند (۱۲). سه قاعده در عدالت توزیعی مورد توجه است: ۱- مساوات، هر عضو گروه اجتماعی نتیجه یکسانی را دریافت کند؛ ۲- نیاز، نیازمندترین افراد بیشترین میزان جبران را دریافت کند؛ ۳- عدالت و انصاف، جبران عادلانه مبتنی بر سهم یا آورده‌های هر یک از افراد صورت گیرد (۱۳).

- عدالت رویه‌ای: منظور از عدالت رویه‌ای، ادراک افراد از رعایت انصاف در رویه‌هایی است که تعیین‌کننده تصمیمات مرتبط با پیامدهای سازمانی هستند. تحقیقات در مورد عدالت رویه‌ای حاکی از آن است که کنترل تصمیم (اختیار برای تصمیم‌گیری) عامل مهمی در ادراک عدالت است، چنانچه افراد احساس کنند که در مورد تصمیمات سازمانی حق اظهار نظر دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که تصمیم را منصفانه بدانند و پیامدهای نامطلوب آن را راحت‌تر بپذیرند (۱۴).

از نظر اصول اخلاق پزشکی و بر اساس اصل سودرسانی و ضرر نرساندن، پزشک وظیفه دارد در جهت بهبود وضع جسمی و روحی و ارتقای سطح سلامت بیمار تلاش کند (۲۱). اما فراتر از این، بروز رفتارهای مثبت و خیرخواهانه در جنبه‌های فردی و انجام فعالیت‌های اختیاری (مانند اقدامات شهروندی بین فردی، نوع‌دوستی و حسن نیت) (۲۲) در محیط بیمارستان نمودی از احساس معنی‌داری است که در شغل پرسنل درمانی رخ می‌دهد.

کار، یک فعالیت اساسی انسانی است (۲۳). افراد برای یافتن معنا در زندگی، تلاش و در این مسیر مفاهیم عمیقی را تجربه می‌کنند (۲۴). پرسنل بیمارستان‌ها نیز به واسطه نوع شغل و محیط کاری خود، مفهوم معناداری شغلی را به عینه درک و تجربه می‌کنند و آثار آن در سازمان نیز دیده می‌شود. Peterson و همکاران بیان می‌دارند که معناداری شغلی هم برای کارکنان و هم برای سازمان مفید می‌باشد (۲۵). معناداری یک حالت روان‌شناختی است و افراد از طریق انجام کار احساس می‌کنند که سهمی مثبت، مهم و مفید در تحقق یک مقصود ارزشمند دارند (۲۶). همچنین کار معنادار را به عنوان ادراک کار به مثابه چیزی که افراد به طور خودانگیخته مایل به انجام آن هستند و نیز به عنوان ندای درونی برای انجام کار، تعریف کرده‌اند (۲۷). کادر درمانی به واسطه احساسات انسانی و متعالی و علی‌الخصوص توصیه‌های دین مبین اسلام بر مراقبت از جان انسان و توجه به سلامتی و بهبود بیماران و سالمندان همواره نشانگر شاخصه‌های محبت، ایثار و توجه به بیماران بوده‌اند (۲۸). آنان معانی متعالی را در فرهنگ جامعه از خود متبلور می‌سازند و در مقابل، خود نیز آن را به عنوان بار شغلی و معناداری کارشان احساس می‌کنند. همچنین احساس معناداری بالا با نتایج مثبت رضایت از کار، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی و استرس کمتر همراه است (۲۲).

- عدالت تعاملی: واژه عدالت تعاملی برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نام‌های Bies & Moag در سال ۱۹۸۶ به کار برده شد (۱۵). بحث‌های عدالت تعاملی، به دنبال مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شدند که جنبه انسانی اقدامات سازمانی را دربر می‌گیرند و بر نحوه رفتار مدیر با کارکنان تمرکز می‌کنند. در واقع عدالت ارتباطی جنبه‌هایی از فرایند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین مدیر و کارکنان را دربر می‌گیرد (۱۶). در تحقیقات انجام‌شده درباره عدالت تعاملی دو زیرگروه عدالت اطلاعاتی و عدالت میان فردی برای این عامل در نظر گرفته شده است (۱۷).

- عدالت بین فردی: عدالت بین فردی نشان‌دهنده درجه‌ای از روابط افراد می‌باشد که با ادب، عزت و احترام به یکدیگر با هم برخورد می‌کنند و می‌تواند بر واکنش در نتایج تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار باشد، زیرا حساسیت می‌تواند سبب شود که افراد احساس بهتر در مورد نتایج نامطلوب داشته باشند (۱۶).

- عدالت اطلاعاتی: عدالت اطلاعاتی بر تشریح رویه‌های تصمیم‌گیری متمرکز می‌شود که این تشریحات، اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی جنبه‌های ساختاری فرایند و نحوه وضع آن‌ها را ارائه می‌کند (۱۷).

عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی یک فرضیه اساسی اخلاقی از رفتار هنجاری به اشتراک می‌گذارد (۱۲). داشتن نگرش مثبت در کار به واسطه اعتقاد کارکنان به رفتار منصفانه و وجود عدالت در سازمان در مطالعات مختلفی بررسی و تبیین شده است (۱۸). می‌توان انتظار داشت که عدالت سازمانی، رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی پرستاران را تبیین کند (۱۹). در حقیقت عدالت نقش مهمی در رضایت از نیازهای روان‌شناختی فردی مرتبط با عزت نفس، معنی‌دار بودن، وابستگی و احترام به عنوان یک عضو ارزشمند دارد (۲۰).

یکی از فرضیات این تحقیق ارتباط عدالت سازمانی با هویت سازمانی می‌باشد.

هویت سازمانی به این معناست که کارکنان سازمان خود را با ویژگی‌های مشابهی که باور دارند مشخصه سازمان است، تعریف می‌کنند (۲۹). هویت سازمانی با فرآیندهایی همچون تعامل با بخش‌های خارج از سازمان نظیر مشتریان، رسانه‌ها، رقبا و نهادهای نظارتی نیز تعریف می‌شود (۳۰). افزایش انگیزه، انجام امور و کارهای فراتر از وظایف، رفتار سازمانی شهروندی، درونی‌سازی شیوه‌ها و هنجارهای سازمانی، تمایل به همکاری با دیگران، قصد ترک خدمت و رضایت از برخی از نیازهای فردی مانند نیازهای ایمنی، وابستگی، خودافزایی و معنا در زندگی فرد با هویت سازمانی در ارتباط است (۳۱-۳۳).

بر اساس مدل درگیری گروهی، قضاوت پرستاران درباره منابع دریافتی و ادراک آن‌ها از رفتار منصفانه سرپرستاران و سایر مسؤولان بیمارستان به شکل غیر مستقیم و با شکل دادن به هویت بر سطح همکاری و تعهد آنان تأثیر می‌گذارد. در واقع پرستاران هویت و منزلتشان را در بخش و بیمارستان از طریق سطح منابعی که دریافت می‌کنند، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. همانطور که فوجز و ادواردز به درستی بیان می‌کنند، عدالت توزیعی (تخصیص عادلانه منابع) و عدالت تعاملی (رعایت ادب و احترام یا بیان دلایل در زمینه اتخاذ تصمیمات و اجرای آن)، علائم و نشانه‌های روشن هویتی برای کارمندان ارسال می‌کنند مبنی بر اینکه آن‌ها عضو ارزشمند و مورد احترام برای سازمان هستند (۳۴). بر این اساس پرستارانی که ارزیابی مثبتی از منزلت خود و بخش دارند و همچنین با بیمارستان احساس یگانگی بیشتری می‌کنند، انتظار می‌رود میل و رغبت بیشتری برای ماندن در بیمارستان نشان دهند، نسبت به کار خود احساس مسؤولیت و تعهد کنند و برای موفقیت وقت و انرژی بیشتری صرف نمایند (۳۵).

Sousa & Vala در تحقیقی تحت عنوان «عدالت رابطه‌ای در سازمان‌ها: مدل ارزش گروهی و حمایت برای تغییر» دریافتند

که با افزایش احساس عدالت در سازمان، هویت سازمانی تقویت می‌شود (۳۶). نتایج پژوهش آنان نشان داد که از میان ابعاد عدالت، ادراک عدالت رابطه‌ای، تأثیر معنی‌داری بر احساس غرور و احترام دارد. نتایج تحقیق دمیر نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده، تأثیر معنی‌داری بر هویت سازمانی دارد (۳۷). Olkkonen & Lipponen (۲۶) دریافتند که از میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای تأثیر مثبتی بر هم‌ذات‌پنداری سازمانی دارد. همچنین Fuchs & Edwards نشان دادند که تأثیر عدالت تعاملی بر متغیر هم‌ذات‌پنداری سازمانی مثبت و معنی‌دار است (۳۴). تعجبی و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ادراک اعضای هیأت‌علمی از عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آن‌ها مؤثر است (۳۸). کوشازاده و عزیزآبادی نیز در تحقیق خود به نتایج مشابهی دست یافتند (۳۹). نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر قابل توجهی بر هویت سازمانی دارد.

همان‌گونه که بیان گردید بررسی مفاهیم مدیریت منابع انسانی در کنار توجه به نقش مسؤولیت اجتماعی دانشگاه‌های علوم پزشکی در شرایط کنونی جامعه دارای اهمیت زیادی است. از آنجایی که سازمان‌ها به عنوان محیط‌های اجتماعی سلسله‌مراتبی به شمار می‌آیند، بر مدیران و رهبران سازمان‌ها لازم است که در راستای افزایش تعهد و هویت کارکنان گام بردارند. یکی از راه‌های مبادرت‌ورزیدن به چنین امری، حدی است که رهبران انصاف و عدالت را در تصمیم‌گیری‌های خود مد نظر قرار می‌دهند (۴۰). به طور کلی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و به ویژه عدالت توزیعی از جمله عناصری است که می‌تواند زمینه‌ساز افزایش هویت سازمانی باشد، چنانچه در سازمان عدالت بیشتری حاکم باشد، کارکنان خود را بیشتر متعلق به آن سازمان احساس می‌کنند (۴۱).

مسؤولیت اجتماعی رابطه معنی‌داری با عدالت سازمانی و سایر متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه دارد (۴۰، ۴۳-۴۲).

## ۲. ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح اهداف مطالعه، رضایت شفاهی مشارکت کنندگان اخذ و درباره محرمانگی اطلاعات به آنها اطمینان خاطر داده شد.

## ۳. مواد و روش‌ها

در این مطالعه‌ی توصیفی - همبستگی، جامعه آماری را کلیه کارکنان درمانی شاغل در بخش‌های مختلف (۳۵۰ نفر) بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و جدول مورگان ۱۸۶ نفر برآورد گردید و نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای به نسبت کارکنان در بخش‌های مختلف بیمارستان انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها چهار پرسشنامه بسته پاسخ در طیف لیکرت شامل پرسشنامه‌های عدالت سازمانی Li و Cropanzan با ۱۶ گویه و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷/۴۱، پرسشنامه مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها Tucker با ۱۷ گویه و ضریب آلفای ۰/۹۳، پرسشنامه هویت سازمانی Meal و Ashforth با ۴ گویه و ضریب آلفای ۰/۸۲ و پرسشنامه معنی‌داری شغلی Michel، Stegmaier و Sonntag شامل ۱۰ گویه و ضریب آلفای ۰/۹۳ بود. از ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده پس از جمع‌آوری و پایش در نهایت ۱۸۶ پرسشنامه کامل وارد مرحله تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار SPSS 25 و Lisrel 8/8 شد. برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد و انحراف معیار) و برای بررسی فرضیات از تحلیل مسیر استفاده گردید.

## ۴. یافته‌ها

داده‌های این تحقیق از بین ۱۸۷ نفر از کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه جمع‌آوری گردید که ۵۴ درصد زن و ۴۳ درصد مرد بودند و ۳ درصد از پاسخ‌دهندگان جنسیت خود را اعلام نکرده بودند. همچنین ۲۴ درصد دارای مدرک فوق

مسؤولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (۴۲).

عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی یک فرضیه اساسی اخلاقی از رفتار هنجاری به اشتراک می‌گذارد (۱۲). Raub و همکاران نشان دادند که ارتباط قوی بین عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها وجود دارد (۴۴) و مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها ممکن است به عنوان یک گستره طبیعی از اخلاق سازمانی مورد توجه قرار گیرد (۴۵). مطالعات محققان پیشین بیان می‌کند که مسؤولیت اجتماعی سازمان بر رفتار و نگرش کارکنان اثر مثبت می‌گذارد (۴۶).

Aguinis & Glavas (۴۷) ضمن تأیید ارتباط مسؤولیت اجتماعی سازمان و معناداری شغلی کارکنان بیان می‌دارند که کارکنان بنا به عوامل فردی و محیطی و سطح معناداری شغلی برداشت‌های متفاوتی از مسؤولیت اجتماعی سازمان دارند و آثار آن را در سطوح فردی، درون سازمانی و برون سازمانی بروز می‌دهند.

از آنجا که بیمارستان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند، فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند. این بدان معناست که مسؤولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند.

لذا با توجه به اهمیت متغیرهای ذکر شده و تأثیر آن‌ها بر کیفیت کار کادر درمان به صورت تک‌متغیره و ملحوظ نظر قراردادن عدم وجود پیشینه داخلی یا خارجی بر وجود نقش مسؤولیت اجتماعی در رابطه بین عدالت سازمانی با هویت سازمانی و معنی‌داری شغلی به صورت یک مدل جامع، با نوآوری فرض تأثیر این مفهوم و با هدف تعیین رابطه عدالت سازمانی با معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی با توجه به نقش میانجی مسؤولیت اجتماعی سازمان‌ها، مدل مفهومی (شکل ۱ پیوست) مفروض می‌گردد.

پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با  $2/27$  و کوچک‌تر از مقدار مجاز  $3$ ، مقدار RMSEA برابر با  $0/08$  و کوچک‌تر از  $0/10$  می‌باشد. همه ضرایب معنی‌دار دیده می‌شوند.

طبق اطلاعات به دست‌آمده (شکل ۲ و جدول ۳)، بیشترین اثر مربوط به تأثیر عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی با ضریب  $0/57$  و بعد تأثیر مسؤولیت اجتماعی بر هویت سازمانی با ضریب  $0/45$  می‌باشد. همچنین اندازه مسیر مستقیم عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی با ضریب  $0/57$  ( $t=7$ ) ( $\beta=0/57$ ) معنی‌دار مشاهده می‌شود. همچنین اندازه مسیر مستقیم مسؤولیت اجتماعی بر هویت سازمانی با ضریب  $0/45$  ( $t=4/82$ ) ( $\beta=0/45$ ) و بر معنی‌داری شغلی با ضریب  $0/21$  ( $t=2/33$ ) ( $\beta=0/21$ ) معنی‌دار می‌باشند.

با توجه به اندازه اثر غیر مستقیم مسؤولیت اجتماعی بر رابطه بین عدالت سازمانی با معنی‌داری شغلی ( $0/29$ ) و عدالت سازمانی با هویت سازمانی ( $0/39$ ) نقش میانجی مسؤولیت اجتماعی در مدل تأیید می‌شود.

به منظور بررسی اثرات میانجی، از روش بوت استراپ استفاده شد. با توجه به جدول ۴، اثر غیر مستقیم و مقدار تی متناظر متغیر عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی با نقش میانجی معنی‌داری به صورت ( $0/09$ ) ( $2/57$ ) می‌باشد. با توجه به اینکه این اثر غیر مستقیم در سطح  $0/01$  معنی‌دار می‌باشد، می‌توان گفت که عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی با نقش میانجی معنی‌داری اثر غیر مستقیم دارد. همچنین اثر غیر مستقیم و مقدار تی متناظر متغیر عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی با نقش میانجی هویت به صورت ( $0/19$ ) ( $4/52$ ) می‌باشد. با توجه به اینکه این اثر غیر مستقیم در سطح  $0/01$  معنی‌دار می‌باشد، می‌توان گفت که عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی با نقش میانجی هویت اثر غیر مستقیم دارد.

لیسانس به بالا و  $59$  درصد لیسانس داشتند،  $15$  درصد از پاسخ‌دهندگان نیز دارای مدرک دیپلم بودند. بیشترین سابقه شغلی متعلق به گروه  $16$  تا  $20$  سال سابقه با  $31/9$  درصد و کمترین سابقه شغلی به تعداد  $23$  نفر مربوط به کسانی است که بالاتر از  $20$  سال سابقه داشتند. در نهایت بررسی میزان سن نشان داد که بیشتر کارکنان دارای سن  $31$  تا  $40$  سال با  $45/7$  درصد و کمترین ایشان با  $51$  تا  $60$  سال به تعداد  $7$  نفر بودند. در جدول ۱، آمارهای توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین همه متغیرها در حد فاصل بین  $2$  و  $3$  قرار دارند.

#### ۴-۱. آزمون ضرایب همبستگی: نتیجه آزمون همبستگی

بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. ضریب همبستگی بین متغیر عدالت سازمانی با سه متغیر مسؤولیت اجتماعی، معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی، مثبت و معنی‌دار می‌باشد. شدت این همبستگی دو به دو از  $0/41$  تا  $0/57$  در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی با مسؤولیت اجتماعی ( $r=0/57$ ) می‌باشد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر مسؤولیت اجتماعی با هویت سازمانی ( $r=0/54$ ) و معنی‌داری شغلی ( $r=0/39$ ) مثبت و معنی‌دار است.

از تحلیل همبستگی میان متغیرها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان عدالت سازمانی با افزایش در نمرات مسؤولیت اجتماعی در سازمان و هرگونه افزایش در میزان مسؤولیت اجتماعی با افزایش در میزان هویت سازمانی و معنی‌داری شغلی همراه خواهد بود.

#### ۴-۲. تحلیل مسیر: به منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی

و نحوه تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر مسؤولیت اجتماعی و معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی کادر درمان از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. یافته‌های حاصل از این تحلیل، همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (نمودار ۱) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های

**۵. بحث**

یافته‌های مطالعه حاضر نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی با مسؤولیت اجتماعی، معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کول کوئیت و همکاران اظهار داشتند که با توجه به مفهوم عدالت، کارکنانی که اعتقاد دارند با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود، نگرش مثبت نسبت به کار دارند (۱۸). عدالت تأکید اساسی بر رضایت از نیازهای روان‌شناختی مرتبط با عزت نفس، وجود معنی‌دار، وابستگی و احترام به عنوان یک عضو ارزشمند سازمان دارد (۳۷). از این رو محققان رابطه بین عدالت سازمانی و معنی‌داری شغلی کارمندان را تأیید کرده‌اند. آن‌ها دریافتند که نگرش و رفتارهای مثبت کارکنان تحت تأثیر ادراک آن‌ها از عدالت سازمانی است (۱۴، ۳۷).

یافته‌ها همچنین نشان داد که مسؤولیت اجتماعی سازمان از عدالت سازمانی تأثیر می‌پذیرد. همان‌گونه که راپ و همکاران نیز ارتباط قوی بین عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی شرکت‌ها را تأیید کرده‌اند (۴۸). مسؤولیت اجتماعی شرکت‌ها ممکن است به عنوان یک گسترش طبیعی از اخلاق سازمانی مورد توجه قرار گیرد (۴۵)، لذا می‌توان انتظار داشت سیاست مسؤولیت اجتماعی سازمان از نیاز کارمندان برای عدالت و درک عدالت سازمانی پیروی کند.

فرضیه وجود رابطه مثبت بین مسؤولیت اجتماعی و معنی‌داری شغلی نیز تأیید می‌شود. تنها تحقیقی که به نتیجه مشابه رسیده است مطالعه آگیونیس و گلاواس می‌باشد که ضمن تأیید ارتباط مسؤولیت اجتماعی سازمان و معناداری شغلی کارکنان بیان می‌دارد که کارکنان بنا به عوامل فردی و محیطی و سطح معناداری شغلی برداشت‌های متفاوتی از مسؤولیت اجتماعی سازمان دارند (۴۷).

در نهایت رابطه بین مسؤولیت اجتماعی و هویت سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. آکدوغان و همکاران نیز بیان داشتند که مسؤولیت اجتماعی شرکت‌ها در واقع با هویت کارکنان از

طریق دو عامل هویتی انجمن‌های مسؤولیت اجتماعی و مشارکت مسؤولیت اجتماعی مرتبط می‌باشد (۴۹)، در حالی که انجمن‌های مسؤولیت اجتماعی به طور غیر مستقیم از طریق اعتبار خارجی درک‌شده کار می‌کنند. مشارکت مسؤولیت اجتماعی تأثیر مستقیمی بر هویت کارکنان شرکت دارد. محققان پدیده‌های هویت سازمانی را از طریق نظریه هویت اجتماعی توضیح می‌دهند.

با توجه به عدم وجود پیشینه تجربی در مورد تأثیرپذیری توأم معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی از عدالت سازمانی با میانجی‌گری مسؤولیت اجتماعی با توجه به یافته‌های آماری و بررسی فرضیات، مدل کلی این پژوهش تأیید می‌گردد.

از محدودیت‌های این مطالعه، امکان بروز تداخل در حین تکمیل پرسشنامه با وظیفه کارکنان درمانی بود. برای رفع این مشکل، با توافق طرفین زمان دیگری برای جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعیین گردید تا کارکنان در آرامش پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند و نیز برخی از مدیران و کارکنان، تمایل چندانی به مشارکت در پژوهش نشان ندادند.

به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد این پژوهش را در سطح وسیع‌تری در کشور به انجام برسانند. همچنین بهتر است بررسی رابطه سایر متغیرها از قبیل تعهد سازمانی، جو سازمانی و دیگر مؤلفه‌های سازمانی به عنوان متغیر مداخله‌ای و یا میانجی مورد توجه قرار گیرد.

**۶. نتیجه‌گیری**

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همواره در طول تاریخ مطرح بوده است. در حال حاضر با توجه به اهمیت عدالت در سازمان‌ها نقش عدالت سازمانی در سازمان‌ها مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. در واقع سازمان‌ها نمادی از جامعه می‌باشند. بنابراین نقش عدالت در سازمان می‌تواند به منزله عدالت در جامعه باشد، به طوری که با ترسیم ارتباط عدالت با مؤلفه‌های زندگی کاری و شخصی

#### ۷. تقدیر و تشکر

بدین وسیله از همکاری مسؤولین بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه و تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

#### ۸. سهم نویسندگان

نویسندگان در نوشتن و تدوین کلیه قسمت‌های پژوهش سهم مساوی داشته و آن را با همکاری یکدیگر انجام داده‌اند.

#### ۹. تضاد منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمان و فردی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

افراد جامعه می‌توان به شبکه‌ای از روابط بین مؤلفه‌های متعدد مدیریتی، روان‌شناختی و اجتماعی رسید. عدالت از آنچنان گستره‌ای در جامعه و در ذهن تک‌تک اعضای جامعه برخوردار است که بدون تصور این مفهوم آرمان‌های انسانی و مدیریتی، قابل تبیین و تشریح نیستند. امروزه با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی در کشور و با توجه به محدودیت‌ها (تحریم‌های بین‌المللی و همه‌گیری ویروس کووید ۱۹) و بعضاً ناکارآمدی‌های مدیریتی، رعایت عدالت در سازمان‌ها به عنوان یک چالش جدی مطرح می‌باشد و مدیران بخش بهداشت و درمان با توجه به فشار کاری زیاد و انتظارات مردم و کادر درمان در رعایت سطح قابل قبولی از عدالت سازمانی و پاسخگویی آن‌ها از حیث عملکرد و کنترل همه‌گیری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی نیاز به راهکارهای نوینی برای مدیریت در شرایط بحرانی می‌باشند تا ضمن رعایت اخلاق در مدیریت محیط بیمارستان و عدالت در قبال کادر درمان به مسؤولیت اخلاقی خود در قبال اجتماع نیز عمل نمایند. آنچه در این تحقیق به دست آمد، اینکه رعایت عدالت سازمانی و مسؤولیت اجتماعی سازمان از طریق هویت سازمانی و معنی‌داری شغلی، موفقیت سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

معنی‌داری شغلی کادر درمان و هویت سازمانی از سطح عدالت سازمانی در بیمارستان به طور مستقیم و از طریق مسؤولیت اجتماعی به طور غیر مستقیم تأثیر می‌پذیرد. چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در مراکز درمانی و بیمارستان‌ها هستند، بایستی قادر باشند با رویکرد اخلاقی با افزایش سطح عدالت سازمانی و سعی در ادراک این موضوع توسط کادر درمان با ایفای نقش بارز مسؤولیت اجتماعی سازمان بر معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی پزشکان و پرستاران و سایر پرسنل بیمارستان، بیفزایند.

جدول ۱: توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت اجتماعی	۱۸۷	۱	۴	۲/۶۸	۰/۵۸
عدالت سازمانی	۱۸۷	۱/۴۰	۴	۲/۶۴	۰/۴۸
معنی داری	۱۸۷	۱	۴	۲/۹۷	۰/۶۳
هویت سازمانی	۱۸۷	۱	۴	۲/۹۴	۰/۶۱

جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرها

متغیرها	عدالت سازمانی	مسئولیت اجتماعی	معنی داری	هویت سازمانی
عدالت سازمانی	۱			
مسئولیت اجتماعی	۰/۵۷**	۱		
معنی داری	۰/۴۲**	۰/۳۹**	۱	
هویت سازمانی	۰/۴۱**	۰/۵۴**	۰/۴۶**	۱

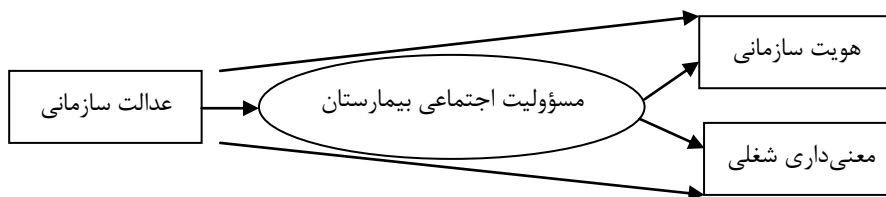
&lt;0/01\*\*

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی

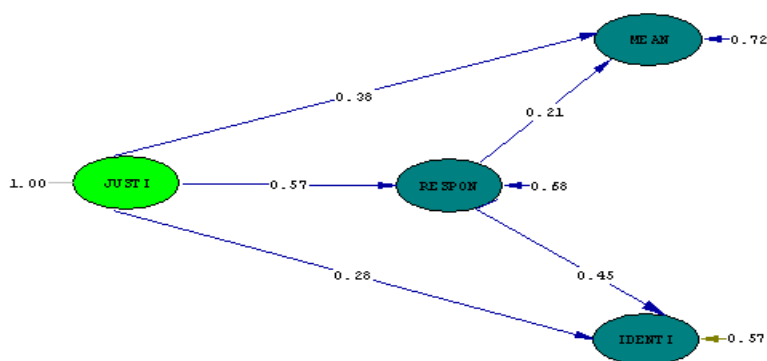
مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	T	نتیجه
عدالت سازمانی ← معنی داری شغلی	۰/۳۸	۳/۹۶	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← هویت سازمانی	۰/۲۸	۳/۰۲	اثر مستقیم دارد
عدالت سازمانی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۵۷	۷/۰۱	اثر مستقیم دارد
مسئولیت اجتماعی ← معنی داری شغلی	۰/۲۱	۲/۳۳	اثر مستقیم دارد
مسئولیت اجتماعی ← هویت سازمانی	۰/۴۵	۴/۸۲	اثر مستقیم دارد

جدول ۴: آزمون میانجی‌گری چندگانه روابط غیر مستقیم با استفاده از روش بوت استرپ

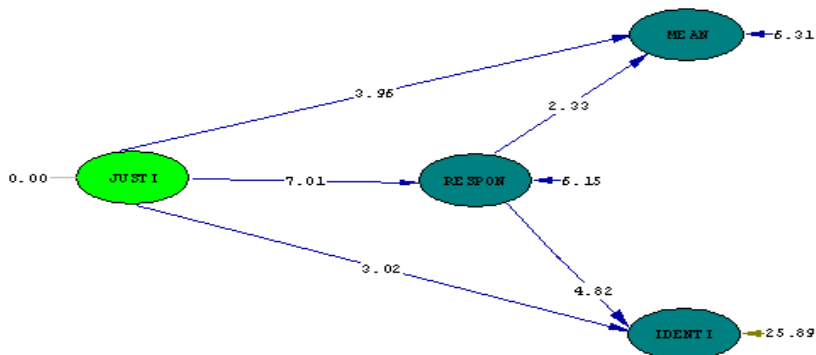
شاخص‌ها					مسیر
مقدار نمونه اصلی	مقدار میانگین نمونه	انحراف استاندارد	مقدار تی	معنی داری	
۰/۰۸۷	۰/۰۸۹	۰/۰۳۴	۲/۵۷	۰/۰۱	عدالت ← معنی داری ← مسئولیت اجتماعی
۰/۱۹۰	۰/۱۹۰	۰/۰۴۲	۴/۵۲	۰/۰۱	عدالت ← هویت ← مسئولیت اجتماعی



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



Chi-Square=880.10, df=329, p-value=0.00000, RMSEA=0.085



شکل ۲: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی

## References

1. Rahbarizade J. Investigating the civil liability of nurses towards corona patients in Iranian legal system. Tehran: 3rd International and National Conference on Management Studies, Accounting and Law; 2020. [Persian]
2. Barati Marnani A, Ghoorchiani F, Khatami Firouzabadi A, Haghghanim H, Gholdoust F, Askari M, et al. Prioritizing of nursing ethics values using Analytic Hierarchy Process approach. *Majale. Akhlāq-i pizishkī" (i.e., Medical Ethics)*. 2015; 9(31): 145-167. [Persian]
3. Al Halbusi H, Williams KA, Mansoor HO, Hassan MS, Hamid FA. Examining the impact of ethical leadership and organizational justice on employees' ethical behavior: Does person-organization fit play a role? *Ethics & Behavior*. 2020; 30(7): 514-532.
4. Abbasi M, Khodayari Zarnag R. Ethical values in the light of organizational justice. *Akhlaghe Zisti (i.e., Bioethics Journal)*. 2016; 1(2): 83-98. [Persian]
5. Karami M, Galavandi H, Galaei A. The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools. *Administration School of Journal*. 2017; 5(1): 93-112. [Persian]
6. Qian Y, Jian G. Ethical leadership and organizational cynicism: The mediating role of leader-member exchange and organizational identification. *Corporate Communications: An International Journal*. 2020; 25(2): 207-226.
7. Mostafa AM, Abed El-Motalib EA. Ethical leadership, work meaningfulness and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*. 2020; 40(1): 112-131.
8. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*. 2006; 59(7): 849-857.
9. Hediger W. Welfare and capital-theoretic foundations of corporate social responsibility and corporate sustainability. *The Journal of Socio-Economics*. 2010; 39(4): 518-526.
10. Henderson JC. Corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean tsunami. *International Journal of Hospitality Management*. 2007; 26(1): 228-239.
11. Homburg C, Fürst A, Koschate N. On the importance of complaint handling design: A multi-level analysis of the impact in specific complaint situations. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 2010; 38(3): 265-287.
12. Dutton JE, Dukerich JM, Harquail CV. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*. 1994; 1: 239-263.
13. Humphreys M, Brown AD. Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*. 2002; 23(3): 421-447.
14. Jung HJ, Ali M. Corporate social responsibility, organizational justice and positive employee attitudes: In the context of Korean employment relations. *Sustainability*. 2017; 9(11): 1992.
15. Henderson JC. Corporate social responsibility and tourism: Hotel companies in Phuket, Thailand, after the Indian Ocean tsunami. *International Journal of Hospitality Management*. 2007; 26(1): 228-239.
16. Bakhshi A, Kumar K. National culture and organizational citizenship behavior: Development of a scale. Edited by Singh S. *Organization Behavior*. New Delhi: Global Publishing House; 2009.
17. Kim HR, Lee M, Lee HT, Kim NM. Corporate social responsibility and employee-company identification. *Journal of Business Ethics*. 2010; 95(4): 557-569.
18. Colquitt JA, Greenberg J, Zapata-Phelan CP. What is organizational justice? A historical overview. Edited by Greenberg J, Colquitt JA. *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum; 2005. p.4-56.
19. Keyvanara M, Shahpouri S, Oreyzi HR. Relationship among organizational justice, work engagement and positive organizational behavior of nurses via mediation of their personal career goals. *Iran Journal of Nursing*. 2014; 27(88): 22-33. [Persian]
20. Raub S, Blunschi S. The power of meaningful work: How awareness of CSR initiatives fosters task significance and positive work outcomes in service employees. *Cornell Hospitality Quarterly*. 2014; 55(1): 10-18.
21. Jasri M. Review of Islamic perspectives on conscious consent in pediatrics. *Ethics in Science and*

- Tecology*. 2006; 1(1)(Special Issue of Medical Ethics): 41-47. [Persian]
22. Mishra S, Pradhan B. Incorporate Ethics into Strategic Management: The Principles of Generation Y. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*. 2020; 17(6): 5237-5247.
23. Hulin CL. Work and being: The meanings of work in contemporary society. Edited by Ford JK, Hollenbeck JR, Ryan AM. The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice: 9-33. Washington, DC: American Psychological Association; 2014.
24. Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*. 2010; 30: 91-127.
25. Peterson MF, Ashkanasy NM, Wilderom CP. The Handbook of Organizational Culture and Climate. London: Sage Publications, Inc; 2011.
26. Olkkonen ME, Lipponen J. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006; 100(2): 202-215.
27. Cropanzano R, Byrne ZS, Bobocel DR, Rupp DE. Moral virtues, fairness heuristics, social entities and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*. 2001; 58(2): 164-209.
28. Moradi Dehnavi H, Nojavan F. Islamic health teachings, leading the way medical science research, Second International Conference on Prophetic Life (PBUH) in Medicine. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; 2015.
29. Galbreath J. How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia. *European Business Review*. 2010; 411-431.
30. Gioia DA, Schultz M, Corley KG. Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*. 2000; 25(1): 63-81.
31. Pratt MG. To be or not to be? Central questions in organizational identification. Edited by Whetten DA, Godfrey PC. Identity in organizations: Building theory through conversations. USA: Willy & Sons; 1998. p.171-207.
32. Cole MS, Bruch H. Organizational identity strength, identification and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2006; 27(5): 585-605.
33. Saliani R, Eslami H. Exploring the relationship between ethical climate, reputation and corporate identity (case study of Yazd Governor Employees). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)*. 2016; 1(1): 416-428.
34. Fuchs S, Edwards MR. Predicting pro-change behaviour: The role of perceived organisational justice and organisational identification. *Human Resource Management Journal*. 2012; 22(1): 39-59.
35. Amirkafi M, karevani A. A Study of the Effects of Organizational Justice and Organizational Identity on Organizational Commitment. *Half -Yearly of Social Problems of Iran*. 2018; 9(1): 29-51. [Persien]
36. Sousa FH, Vala J. Relational justice in organizations: The group-value model and support for change. *Social Justice Research*. 2002; 15(2): 99-121.
37. Demir K. The Effect of Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification'. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2015; 60: 131-148.
38. Taajobi M, Abbaszadeh MM, Hasani M, Ghalavandi H. The Role of Perceived Organizational Justice on Job Involvement; Mediating Organizational Identification Test. *Educational Measurement and Evaluation Studies*. 2016; 5(12): 153-174.
39. Koushazade A, Azizabadi A. The Effect of Perceived Organizational Justice n Turnover Intention by Mediating Perceived Organizational Identification, Organizational Support and Job Satisfaction. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2017; 15(56): 25-36.
40. Fairlie P. Meaningful work, employee engagement and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*. 2011; 13(4): 508-525.
41. Colquitt JA, Noe RA, Jackson CL. Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology*. 2002; 55(1): 83-109.
42. Dehkordi NH, Sadrabadi MM, Bakhshinejad M. Reviews of interaction between and rankings the aspects of social responsibility in explaining their

- overall index. *Procedia Economics and Finance*. 2016; 36: 301-313.
43. Kuhn T, Nelson N. Reengineering Identity. *Management Communication Quarterly*. 2002; 16(1): 5-38.
44. Raub S, Blunschi S. The power of meaningful work: How awareness of CSR initiatives fosters task significance and positive work outcomes in service employees. *Cornell Hospitality Quarterly*. 2014; 55(1): 10-18.
45. Lindgreen A, Swaen V. Corporate Social Responsibility. *International Journal of Management Reviews*. 2010; 12(1): 1-7.
46. Çetinkaya M, Çimenci S. The Effect of Perception of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviour and Mediating Role of Organizational Identification: A Study on Structural Equation Modelling. *Journal of Administrative Sciences*. 2014; 12(23): 237-278.
47. Aguinis H, Glavas A. On corporate social responsibility, sensemaking and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*. 2019; 45(3): 1057-1086.
48. Rupp DE, Ganapathi J, Aguilera RV, Williams CA. Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2006; 27(4): 537-543.
49. Akdoğan A, Arslan A, Demirtaş Ö. A Strategic Influence of Corporate Social Responsibility on Meaningful Work and Organizational Identification, via Perceptions of Ethical Leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016; 235: 259-268.



## Majale "Akhlaq-i zīstī" (i.e., Bioethics Journal)

2021; 11(36): e12

<https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.29798>



### ORIGINAL RESEARCH



## The Effect of Organizational Justice on Job Significance and Organizational Identity by Mediator Role of Social Responsibility

Tayyebeh Vakili<sup>1\*</sup> , Zobeydeh Ebn Abbasi<sup>2</sup>, Mohammad Hasani<sup>3</sup>, Mahdi Najjari<sup>4</sup>

1. Ph.D. Student in Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Western Azerbaijan, Iran.

2. MA of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Western Azerbaijan, Iran.

3. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Western Azerbaijan, Iran.

4. Ph.D. of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Western Azerbaijan, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

#### Article history:

**Received:** 08 February 2021

**Accepted:** 09 September 2021

**Published online:** 18 October 2021

#### Keywords:

Organizational Justice

Organizational Identity

Job Significance

Social Responsibility

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Organizational justice is one of the most important ethical issues and ethical leadership in organizations. Therefore, this study aimed to determine the relationship between organizational justice on job significance and organizational identity through the mediator variable of social responsibility among hospital treatment staff.

**Materials and Methods:** The method of this research is descriptive-correlational and the statistical population consists of 350 employees of Imam Reza (AS) hospital in Urmia. 186 employees have been selected by stratified sampling method. The standard organizational justice questionnaires of Li and Cropanzan, Michel and Stegmaier and Sonntag job significance questionnaires, Toker corporate social responsibility and Meal and Ashforth organizational identity questionnaires were used to collect data. Data analysis was performed by Pearson correlation and path analysis using SPSS and Lisrel software.

**Ethical Considerations:** Participants' verbal consent was obtained and they were assured about confidentiality of information.

**Findings:** Findings showed a correlation between variables and explained that there is a positive relationship between organizational justice and social responsibility ( $\beta=0.57$ ), organizational justice and organizational identity ( $\beta=0.28$ ) as well as organizational justice and job significance ( $\beta=0.21$ ). The studies confirmed the mediator role of social responsibility in the relationship between organizational justice and organizational identity and job significance and also a direct relationship between organizational justice and job significance and organizational identity.

**Conclusion:** The results showed that attention to organizational justice and social responsibility promotes organizational identity and job significance among the treatment staff.

\* Corresponding Author: Tayyebeh Vakili

Address: Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Western Azerbaijan, Iran.

Postal Box: 5719848375

Email: [Tayyeb.vakili@gmail.com](mailto:Tayyeb.vakili@gmail.com)

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as:

Vakili T, Ebn Abbasi Z, Hasani M, Najjari M. The Effect of Organizational Justice on Job Significance and Organizational Identity by Mediator Role of Social Responsibility. *Majale "Akhlaq-i zīstī" (i.e., Bioethics Journal)*. 2021; 11(36): e12.