

Síndrome de Burnout y Justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín

Elsa María Vásquez-Trespalcios (MSc)¹, Carolina Aranda-Beltrán (PhD)², M^{ra} del Refugio López-Palomar (PhD)³

¹*Observatorio de la Salud Pública, Universidad CES, Medellín, Colombia*

²*Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Universidad de Guadalajara, México*

³*Centro Universitario de los Valles, Coordinación de Tecnologías para el Aprendizaje, Universidad de Guadalajara, México*

Correspondencia:

Elsa María Vásquez-Trespalcios

Dirección: Calle 10 A # 22-04

Universidad CES, Medellín, Colombia

Correo electrónico: evasquez@ces.edu.co

La cita de este artículo es: Elsa María Vásquez-Trespalcios. Síndrome de Burnout y Justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2020; 29(4): 330-339

RESUMEN.

Objetivo: analizar la relación entre la percepción de justicia organizacional y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la ciudad de Medellín, Colombia.

Material y Métodos: Se realizó un estudio transversal, con 53 enfermeras de tres instituciones privadas de salud de la ciudad de Medellín, en el que se midieron variables demográficas, laborales, presencia del síndrome de Burnout y Percepción de justicia organizacional.

Resultados: La mayoría de los profesionales son de sexo femenino, con un promedio de edad de $34,26 \pm 7,6$ años. La prevalencia del síndrome de Burnout es de 67,9%. La dimensión de justicia organizacional más alta fue la interaccional y la más baja la procedimental. Se observó correlación significativa entre el agotamiento emocional, el logro personal y las dimensiones de justicia. No se observó correlación

BURNOUT SYNDROME AND ORGANIZATIONAL JUSTICE IN HOSPITAL NURSING PROFESSIONALS THIRD LEVEL IN THE CITY OF MEDELLÍN

ABSTRACT

Objective: to analyze the relationship between the perception of organizational justice and the Burnout syndrome in nursing professionals from the city of Medellín, Colombia.

Material and Methods: A cross-sectional study was carried out, with 53 nurses from three private health institutions in the city of Medellín, in which demographic, labor variables, presence of Burnout syndrome and Perception of organizational justice were measured.

Results: Most of the professionals are female, with an average age of $34,26 \pm 7,6$ years. The prevalence of Burnout syndrome is 67,9%. The highest organizational justice dimension was interaccional

significativa entre la despersonalización y la justicia organizacional.

Conclusión: Más del 67% de los profesionales de enfermería presentan niveles moderados/altos de Burnout. La presencia de Burnout se correlaciona con la percepción de justicia organizacional.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Justicia Organizacional, Enfermería; Factores Laborales; Factores Sociodemográficos.

and the lowest was procedural. A significant correlation was observed between emotional exhaustion, personal achievement, and dimensions of justice. No significant correlation was observed between depersonalization and organizational justice.

Conclusion: More than 67% of nursing professionals have moderate / high levels of Burnout. The presence of Burnout was correlated with the perception of organizational justice.

Keywords: Burnout syndrome; Organizational Justice; Nursing, Organizational Factors; Sociodemographic factors

Fecha de recepción: 10 de septiembre de 2020

Fecha de aceptación: 12 de diciembre de 2020

Introducción

Posteriormente a la conceptualización operacional del Síndrome de Burnout, por Cristina Maslach en 1976, como una respuesta al estrés crónico que desemboca en el desgaste profesional, que se origina en el contexto laboral y tiene consecuencias no solo individuales sino también colectivas; dentro de la organización y la sociedad⁽¹⁾, ha surgido un interés creciente en la comunidad científica por su estudio. Este síndrome consiste en tres elementos independientes pero relacionados: logro personal reducido o autoeficacia reducida: se refiere a los sentimientos de incompetencia y falta de logros personales en el trabajo, despersonalización que representa la dimensión interpersonal y se refiere a respuestas negativas hacia las personas y hacia el propio trabajo y agotamiento emocional que trata con los sentimientos de frustración, por cansancio físico y emocional en ausencia de recursos^(2,3). Este interés en el estudio del síndrome de Burnout ha permitido

la identificación de los factores relacionados^(4,5,6). Se han identificado múltiples estresores en el ámbito laboral; algunos relacionados con el rol del trabajador, las demandas y características propias del trabajo y aspectos del ambiente físico de trabajo⁽⁷⁾. Algunos otros estresores podrían ubicarse dentro de una categoría interpersonal, por ejemplo, los conflictos en el lugar de trabajo, un liderazgo inadecuado, ausencia de la información necesaria, falta de apoyo social, falta de participación y/o autonomía^(8,9). Varios de los estresores mencionados hacen alusión a situaciones de desbalance entre los aportes y las recompensas que recibe el trabajador y específicamente el modelo de desbalance entre esfuerzos y recompensas para explicar el estrés laboral, explica su generación a partir de este desajuste^(10,11), sin embargo, a pesar de este reconocimiento, existen pocos estudios que indaguen sobre los factores de la organización que pueden estar ocasionando la percepción en los trabajadores de que sus aportes son mayores a las recompensas que reciben.

La justicia organizacional expresa el grado al cual los individuos creen que los resultados que reciben y la forma como son tratados dentro de una organización son justos, equitativos y se encuentran en sincronía con los principios morales y éticos⁽¹²⁾. Este constructo se divide en tres dimensiones: justicia distributiva que consiste en la visión del empleado acerca de la rectitud en la distribución de recursos tales como el salario, las recompensas y las promociones⁽¹³⁾, justicia de procedimental que se refiere a las políticas y procedimientos para la toma de decisiones⁽¹⁴⁾, justicia de las interacciones que consiste en el tratamiento interpersonal recibido por otros⁽¹⁵⁾. Algunos autores dividen la justicia interaccional en dos componentes; justicia interpersonal: que refleja el grado de respeto, dignidad y cortesía en que son tratadas las personas, y justicia de la información que se enfoca en la trasmisión de la información sobre la forma, los procedimientos o la distribución de resultados⁽¹⁶⁾.

La percepción de injusticia en el lugar de trabajo ha sido ligada de manera consistente con varios comportamientos relacionados con el trabajo, tales como el compromiso, la intención de abandonar la organización, la motivación y la productividad, así como con consecuencias negativas para la salud física y mental^(17,18).

El cuidado de los otros, especialmente en la profesión de enfermería se ha relacionado con la presencia de estrés. Es conocido que la presión que experimentan estos trabajadores ya sea por el ritmo de trabajo, las largas jornadas y su relación cercana con los pacientes y sus familias aumentan su nivel de estrés, insatisfacción y sus sentimientos de frustración^(19,20). Por lo anterior, el objetivo de este estudio fue evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción de justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín.

Material y Métodos

Estudio de tipo cuantitativo, observacional, de tipo transversal en profesionales de enfermería de tres instituciones de salud de la ciudad de

Medellín, Colombia. Se incluyeron los profesionales de enfermería que cumplieran con los siguientes criterios: contrato directo con la institución de salud, antigüedad laboral mínima de seis meses, para tener en cuenta solo aquellos que hubieran pasado el periodo de adaptación y voluntad de participar en el estudio, de estos profesionales se excluyeron las trabajadoras en estado de gestación, debido a que para la legislación colombiana son consideradas un grupo vulnerable en investigación. Igualmente se excluyeron los cuestionarios que tuvieran más del 10% de los datos perdidos⁽²¹⁾ en los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory-Human Services (MBI-HSS) y la escala de Justicia Organizacional, instrumentos validados en población colombiana. La invitación a participar se realizó personalmente en las instituciones participantes, previa confirmación de los criterios de inclusión.

Escalas y cuestionarios

A los participantes se les solicitó completar un cuestionario de datos sociodemográficos; como la edad, sexo, estado civil y nivel educativo, y laborales como el número de horas diarias de trabajo, tipo de turno, antigüedad laboral y servicio en el que labora. Para la evaluación del síndrome de Burnout se aplicó el cuestionario MBI-HSS que consiste de 22 ítems que se clasifican de la siguiente forma: Agotamiento emocional (AE): compuesta de 9 ítems que miden la sensación de estar emocionalmente agotado por las demandas laborales. Despersonalización (D): consta de 5 ítems que miden el grado de distancia, los sentimientos y la frialdad relacionados con el sujeto de cuidado. Logro personal (LP): comprende 8 ítems que miden el grado de satisfacción laboral y los sentimientos de competencia. Cada ítem se puntúa con una escala de Likert que va de 0 (nunca) a 6 (todos los días)⁽²²⁾. Para la clasificación según los niveles alto, moderado y bajo se utilizaron los puntos de corte sugeridos por Moreira et al⁽²³⁾. En donde se sugiere que un nivel de AE ≥ 27 es alto, entre 19 y 27 moderado y < 19 bajo, para D, un nivel ≥ 10 es alto, entre 6 y 10 moderado y < 6 bajo, para LP, un valor de 0-33 es alto, 34-39 moderado y ≥ 40 bajo.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.

Característica	N (%)
Sexo	
Femenino	43 (81,3)
Masculino	10 (18,3)
Estado civil	
Soltero	20 (37,7)
Casado	31 (58,4)
Divorciado	2 (3,8)
Turno	
Diurno	18 (34)
Rotativo	34 (62,3)
Trabaja en otras instituciones	
Si	13 (24,5)
No	40 (75,5)
Horas de trabajo, promedio \pm DS	11,8 \pm 1,3
Antigüedad laboral	7,3 \pm 6,9
Servicio	
Hospitalización	26 (49,1)
Cuidados intensivos/especiales	10 (18,9)
Consulta externa	3 (5,7)
Urgencias	6 (11,3)
Cirugía	8 (15,1)

La escala de Justicia organizacional⁽¹⁶⁾ consta de 20 ítems, distribuidos así: la dimensión de justicia distributiva consta de 7 ítems, justicia procedimental 4 ítems, justicia interaccional 4 ítems y justicia informacional 5 ítems. Se califica con números entre 1 y 5, de la siguiente manera, siendo 1 nunca y 5 siempre. Las respuestas de las preguntas de cada dimensión se suman y se dividen por el número de preguntas.

Los resultados se analizaron en el programa SPSS versión 21. Se calcularon los estadísticos descriptivos, la distribución de las dimensiones de la justicia organizacional y las correlaciones entre

las dimensiones del síndrome de Burnout, justicia organizacional y las características sociodemográficas y laborales, mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para la comparación de medianas, y la Anova de Kruskal-Wallis, puesto que los datos no presentan una distribución normal (evaluado mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov). Un valor de $p < 0,05$ se consideró estadísticamente significativo.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética Institucional de la Universidad CES, Código 869-CI cada uno de los profesionales de enfermería firmó el consentimiento informado para el estudio.

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN LAS SUBESCALAS DE BURNOUT

Clasificación por dimensiones	n	%
Agotamiento emocional		
Alto	14	26,4
Moderado	21	39,6
Bajo	18	34,0
Despersonalización		
Alto	5	9,4
Moderado	7	13,2
Bajo	41	77,4
Logro personal		
Alto	13	24,5
Moderado	14	26,4
Bajo	26	49,1

Resultados

Se analizó la información de 53 profesionales de enfermería de tres instituciones de la ciudad de Medellín, predominantemente de sexo femenino, con una edad promedio de 34 años, en su mayoría soltero. El 49% realiza sus labores en el servicio de hospitalización, las horas promedio de trabajo diarias son cerca de 12 y la antigüedad laboral promedio de 7 años. Tabla 1.

La Tabla 2 presenta la frecuencia y porcentajes de los trabajadores para los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal. El logro personal disminuido es la dimensión con un mayor número de profesionales que puntúan moderado y bajo (64,2%), mientras que la despersonalización alta y moderada se encuentra en el 22,6% de los trabajadores.

Cuando se analizan las dimensiones de la justicia organizacional en los profesionales de enfermería se puede observar que existe una percepción más alta de la justicia interaccional ($4,15 \pm 0,85$) y justicia de la información ($3,72 \pm 0,97$) en comparación con la percepción de distribución de las recompensas ($3,66 \pm 0,80$) y a los

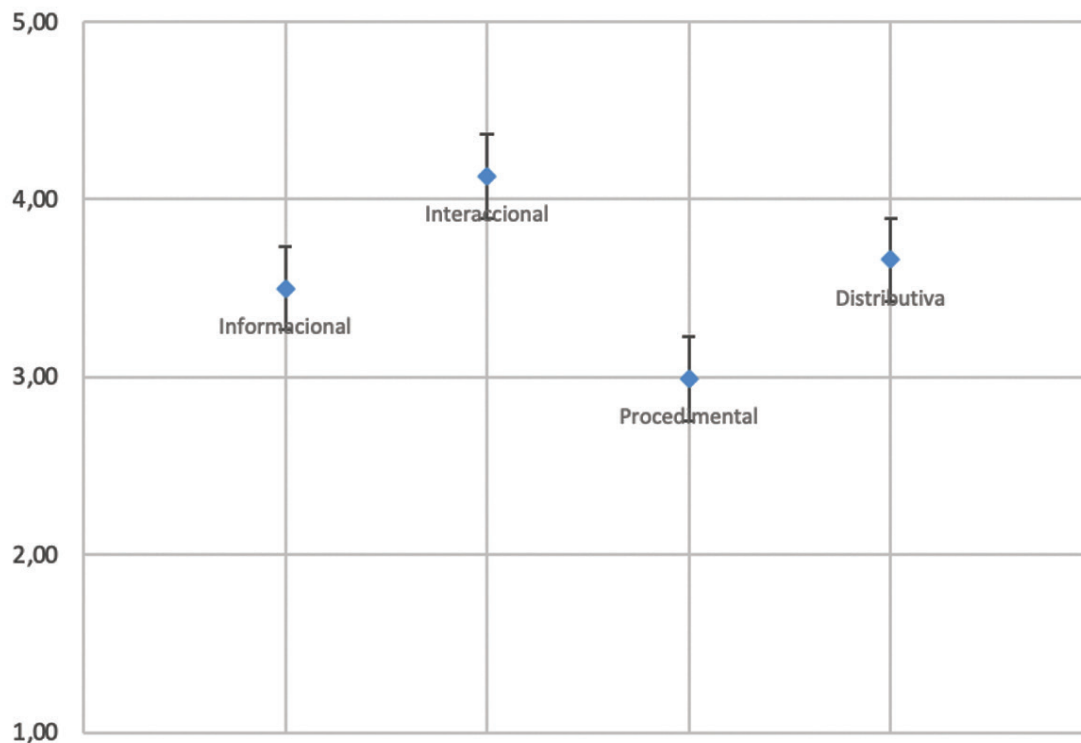
procedimientos para asignar dichas recompensas ($2,99 \pm 0,92$). Figura 1.

Las percepciones de justicia no presentaron diferencias significativas según el sexo, la edad, el servicio, el tipo de turno y la antigüedad laboral.

Los niveles de justicia distributiva y procedimental no presentan diferencias estadísticamente significativas según el nivel educativo y el trabajo en otras instituciones. La percepción de justicia interaccional difiere significativamente según el nivel educativo y el trabajo en otras instituciones. La percepción de justicia informacional difiere significativamente en relación al nivel educativo pero no al trabajo en otras instituciones. Tabla 3.

El análisis de los coeficientes de correlación evidencia que el desgaste emocional se relacionó negativamente con la percepción de justicia distributiva, procedimental, interaccional e informacional, el logro personal se correlacionó positivamente con la justicia distributiva, procedimental e informacional y la despersonalización presenta una relación negativa con todas las dimensiones de la justicia, sin embargo, no es estadísticamente significativa. Tabla 4.

FIGURA 1. DIMENSIONES DE LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.



Discusión

Nuestros hallazgos muestran que existe relación entre la justicia organizacional y las dimensiones de agotamiento emocional y logro personal, en profesionales de enfermería de instituciones privadas de la ciudad de Medellín.

Es bien sabida la variedad de prevalencias que se observan en diversos estudios publicados, como ejemplo comparativo se puede observar que el síndrome de Burnout para nuestra población es inferior a la del estudio de Torre et al en enfermeras de unidades de cuidados intensivos en Argentina⁽²⁴⁾, esto posiblemente debido a que en nuestro estudio la mayor proporción de enfermeras realizan su trabajo en el servicio de hospitalización en donde el ritmo de trabajo puede ser menor que en las unidades de cuidados intensivos, tal como lo evidencian Triana-Palencia et al⁽²⁵⁾ en un estudio con profesionales y auxiliares de enfermería en Colombia, encontrando

que en las unidades de cuidado intensivo la carga de trabajo es mayor.

La percepción de las dimensiones de justicia para el presente estudio son superiores a las reportadas por Fathabad en el 2016, en una muestra de 310 enfermeras en Irán, observando que los promedios para la justicia distributiva, procedimental e interaccional son 2,03, 2,75, y 2,81 respectivamente⁽²⁶⁾. Las posibles causas que argumentan los autores para estos niveles son la insatisfacción con el salario y con la asignación de los turnos de trabajo. Hashish en el 2019, en su estudio realizado en profesionales de enfermería en Egipto encuentra valores bajos en las percepciones de justicia, siendo estos 2,03 para la justicia distributiva, 2,16 para la procedimental y 2,20 para la justicia interaccional.

El valor más alto de la justicia interaccional puede ser explicado por valor que las enfermeras de ciertas culturas le otorgan al intercambio social y al respecto

TABLA 3

Variable	Justicia Distributiva		Justicia Procedimental		Justicia Interaccional		Justicia Informacional	
	mediana (RIQ)	Valor de p	mediana (RIQ)	Valor de p	mediana (RIQ)	Valor de p	mediana (RIQ)	Valor de p
Nivel educativo								
Universitario	4,0 (1,13)	0,178	3,14 (1,36)	0,245	4,5 (1)	0,009**	4,2 (1)	0,049**
Especialización	3,5 (1,5)		2,29 (2,28)		4 (0,75)		3,4 (2,20)	
Maestría	3,25 (1)		2,71 (1)		4,25 (1)		4 (1)	
Trabaja en otras instituciones								
Si	3,75 (1,13)	0,432	2,43 (0,78)	0,242	4,0 (0,50)	0,023**	4,0 (2)	0,455
No	4,0 (1,25)		3,14 (1,53)		4,5 (1)		4 (1,15)	
*Prueba U de Mann-Whitney **significativo al 0.05								

TABLA 4. ASOCIACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE JUSTICIA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1. Desgaste emocional							
2. Logro personal	-.400**						
3. Despersonalización	.271	-.209					
4. Justicia Distributiva	-.403**	.627**	-.054				
5. Justicia Procedimental	-.446**	.341*	-.072	.591**			
6. Justicia Interaccional	-.412**	.138	-.044	.482**	.339*		
7. Justicia Informacional	-.570**	.462**	-.198	.523**	.579**	.527**	
*significativo al 0.05 **Significativo al 0.01							

y confianza como valores claves para la creación de una identidad social⁽²⁷⁾.

Por su parte, los resultados de Hatam en el 2013⁽²⁸⁾ en su estudio con enfermeras Iraníes refleja unos valores superiores en las percepciones de justicia, siendo estas justicia distributiva: 2,43, justicia procedimental: 3,20 y justicia interaccional: 3,58, similares a lo encontrado en nuestro estudio, en

donde la percepción de justicia interaccional es la más alta.

Otra posible explicación al nivel de justicia organizacional reportado en este estudio puede ser que fue realizado en instituciones privadas, en donde se ha reportado que las percepciones son más altas que en instituciones del sector público⁽²⁹⁾.

La puntuación baja en la dimensión de justicia procedimental también ha sido documentada por otros estudios realizados en trabajadores del sector salud^(29,30,31), lo que implica que la percepción de que los procedimientos para asignar las recompensas pueden tener algún tipo de favoritismo o de estar sesgados, es alto.

Con respecto a los factores sociodemográficos laborales que pueden presentar diferencias en las percepciones de justicia, nuestro estudio no encontró relación con la edad, el estado civil, el tipo de turno y la antigüedad laboral, consistente por lo encontrado por Kong y Eo⁽³²⁾, quienes tampoco encuentran relación con la edad, el estado civil, el servicio y el tipo de turno. Con el nivel educativo tampoco encuentran diferencias en contraste con nuestro estudio donde sí hay oposición a lo reportado en nuestro estudio.

La relación encontrada entre el agotamiento emocional, y el bajo logro personal con la justicia distributiva, procedimental e informacional es consistente con otros estudios que han observado que a mayores percepciones de justicia existe una menor presencia del síndrome de Burnout^(33,34,35).

Nuestros hallazgos se encuentran en consonancia con los estudios que apoyan la noción de que la percepción de injusticia organizacional actúa como un estresor^(36,37).

Como fortaleza del presente estudio se puede anotar que este es el primer estudio en una población de profesionales de enfermería en Latinoamérica que intenta evaluar la relación entre la justicia organizacional y el síndrome de Burnout. Otra fortaleza consiste en evidenciar factores relacionados con el síndrome de Burnout que aún no han sido incluidos dentro de los programas de intervención, esto debido a que estas estrategias se enfocan más en los factores personales y en desarrollar recursos en los trabajadores para hacer frente a los procesos de estrés. Entre las limitaciones, cabe señalar que la muestra no es representativa lo que impide la generalización de los resultados a la población de enfermeras de la ciudad. Además, la naturaleza transversal del estudio implica que no se pueden establecer asociaciones causales.

Igualmente, tanto el cuestionario MBI-HSS y la escala de Justicia Organizacional son medidas de

autoreporte que podrían estar sujetas a sesgos de memoria por los participantes.

Para superar estas limitaciones, la investigación futura podría examinar el problema a través de diseños experimentales o longitudinales.

Es necesario realizar más investigaciones sobre los factores que se relacionan con la percepción de justicia del personal de enfermería en diferentes instituciones y mejorar todos los procedimientos organizacionales para aumentar la percepción de justicia y redundar así en el bienestar de los trabajadores, los pacientes y sus familias.

Conclusión

Nuestro estudio pudo identificar que existe una relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y el logro personal con la justicia organizacional. La despersonalización no se asoció significativamente con ninguna de las dimensiones de este constructo.

Perspectivas y direcciones futuras: la percepción de un trato justo y de una distribución equitativa de las recompensas en el lugar de trabajo, son dimensiones que se deben intervenir en el personal de enfermería. El personal de enfermería es un recurso humano clave en las organizaciones de atención médica y debido a su estrecha relación con los pacientes, su percepción de justicia puede afectar la calidad de la atención; por lo tanto, este debe ser un tema en donde se realice un gran esfuerzo investigativo y de intervención. Dado que la percepción de injusticia en el personal de enfermería lo llevaría a realizar su trabajo con desmotivación, sin la atención necesaria o tomar la decisión de dejar su trabajo, el efecto directo y final de estas consecuencias sería sobre los pacientes y sus familias. Como resultado, no solo se interrumpiría el orden de los tratamientos o los servicios de atención médica, sino que también se perderían muchos recursos.

Conflicto de intereses

Las autoras no tienen conflictos de intereses que declarar.

Financiación

La presente investigación no ha recibido ayudas específicas provenientes de agencias del sector público, sector comercial o entidades sin ánimo de lucro

Agradecimientos

Las autoras agradecen a la Universidad CES por la evaluación ética de los procedimientos del estudio.

Bibliografía

- Maslach C. Burned-out. *Human Behaviour*. 1976;5(9):16-22.
- Maslach, Schaufeli, Leiter. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001;52:397-422.
- Maslach C JS, Leiter M., The Maslach Burnout Inventory Manual. . In: C. P. Zalaquett RJW, editor. *Evaluating Stress: A Book of Resources*. 3: The Scarecrow Press; 1996.
- Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*. 2017;17(1):264.
- Hassard J, Teoh K, Cox T. Organizational uncertainty and stress among teachers in Hong Kong: work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*. 2016;32(5):860-70.
- Gomes TC, Estivalet VdFB, Ramadam AO. Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 2020;20:994-1001.
- Hart P, Cooper C. Occupational stress: Toward a more integrated framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. 2001;2:93-114.
- Spector PE, Jex SM. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *J Occup Health Psychol*. 1998;3(4):356-67.
- Marshall J, Cooper C. Work experiences of middle and senior managers: The pressure and satisfaction. *International Management Review*. 1979;19(1):81-96.
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*. 1996;1(1):27-41.
- Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*. 2004;58(8):1483-99.
- Cropanzano R, Ambrose M. Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In: Jerald Greenberg RC, editor. *Advances in Organizational Justice* 2001. p. 119-51.
- Leventhal. *Fairness in Social Relationships*: General Learning Press; 1976 [cited 2020 01/05]. 29]. Available from: <https://books.google.com.co/books?id=Ma8dtwAACAAJ>.
- Leventhal, Karuza, Fry. *Beyond Fairness A Theory of Allocation Preferences*. Justice and Social Interaction. 3. New York: Springer-Verlag; 1980. p. 167-218.
- Greenberg. The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In: Cropazano R, editor. *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management* Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates; 1993. p. 79-103.
- Colquitt. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(3):386-400.
- Herr RM, Bosch JA, van Vianen AEM, Jarczok MN, Thayer JF, Li J, et al. Organizational Justice Is Related to Heart Rate Variability in White-Collar Workers, but Not in Blue-Collar Workers—Findings from a Cross-Sectional Study. *Annals of Behavioral Medicine*. 2014;49(3):434-48.
- Ndjaboué R, Brisson C, Vézina M. Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*. 2012;69(10):694-700.
- Hashish EAA. Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance. *Nursing Ethics*. 2019;27(1):273-88.

20. Demerouti, Le Blanc PM, Bakker AB, Schaufeli WB, Hox J. Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*. 2009;14(1):50-68.
21. Hernández Sampieri R, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio*. Hill MG, editor. México 2014.
22. Gil-Monte P. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista de saúde pública*. 2005;39:1-8.
23. Erat S, Kitapçı H, Akçin K. Managerial Perception and Organizational Identity: A Comparative Analysis. *Sustainability*. 2020;12(6):2278-94.
24. Mittal S, Shubham, Sengupta A. Multidimensionality in Organizational Justice-Trust Relationship for Newcomer Employees: a Moderated-Mediation Model. *Current Psychology*. 2019;38(3):737-48.
25. Terzi A, Dülker AP, Altın F, Çelik F, Dalkıran M, Yulcu N, et al. An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*. 2017;5:488-95.
26. Wittenberg E, Reb A, Kanter E. Communicating with Patients and Families Around Difficult Topics in Cancer Care Using the COMFORT Communication Curriculum. *Seminars in oncology nursing*. 2018;34(3):264-73.
27. Gulluce A, Kahyaoglu M. Correlation between Organizational Justice Perception and Organizational Identification: A Case Study in the Hotels of the Urartu Culture and Tourism Development Region. *International Journal of Business Administration*. 2016;7.
28. Yuan G, Jia L, Zhao J. Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work (Reading, Mass)*. 2016;54(1):189-95.
29. 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;15:131-48.
30. Kalliath T, Morris R. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *The Journal of nursing administration*. 2002;32(12):648-54.
31. Wu X, Li J, Liu G, Liu Y, Cao J, Jia Z. The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International journal of nursing sciences*. 2018;5(4):383-9.
32. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-66.
33. Cascaes da Silva F, Gonçalves E, Valdivia Arancibia BA, Bento GG, Silva Castro TLd, Soleman Hernandez SS, et al. Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. 2015;32:129-38.
34. Topbaş E, Bay H, Turan B, Çıtlak U, Emir A, Akkaya L. The effect of perceived organisational justice on job satisfaction and burnout levels of haemodialysis nurses. *Journal of Renal Care*. 2019;45:1-9.
35. Chemali Z, Ezzeddine FL, Gelaye B, Dossett ML, Salameh J, Bizri M, et al. Burnout among healthcare providers in the complex environment of the Middle East: a systematic review. *BMC Public Health*. 2019;19(1):1337.
36. Cloutier J, Vilhuber L, Harrisson D, Béland-Ouellette V. Understanding the effect of procedural justice on psychological distress. *International Journal of Stress Management*. 2018;25(3):283-300.
37. Bakri N, Ali N. Relationship between Organizational Justice, Psychological Capital and Job Burnout: Empirical Evidence from Health Care Sector. *Asian Social Science*. 2015.