

Organizational justice and its correlation with job satisfaction in employees of Zahedan University of Medical Sciences

Soghra Sargazi ¹, Seyed Reza Balaghat ^{2,*}

¹ MA Student, Department of Educational Planning and Management, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Planning and Management, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

* **Corresponding author:** Seyed Reza Balaghat, Assistant Professor, Department of Educational Planning and Management, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. E-mail: balaghat@edpsy.usb.ac.ir

Received: 07 Feb 2016

Accepted: 18 Sep 2016

Abstract

Introduction: Organizational justice can lead to employees' satisfaction and creativity of in their work place. The aim of this study is to determine organizational justice and its correlation with job satisfaction in Employees of Zahedan University of Medical Science.

Methods: This research is a descriptive-correlational study. From 4849 of Zahedan University of Medical Sciences staff, 357 male and female based on the Morgan's Table are randomly selected through random stratified sampling. Data is collected by "Niehoff and Moorman Organizational Justice Questionnaire" and "Susan Job Satisfaction Questionnaire" and is analyzed with SPSS/19.

Results: Results indicate a significant and positive correlation between organizational justice and job satisfaction ($P < 0.03$, $r = 0.33$). Moreover, interactional justice is the greatest predictor of job satisfaction. With regard to level of education, there is a significant difference between organizational justice and job satisfaction ($P < 0.05$).

Conclusions: The job satisfaction status in Zahedan University of Medical Sciences is optimal. Furthermore, interactional justice is the greatest predictor of job satisfaction. It is recommended that managers in health sector apply justice in their organizations.

Keywords: Zahedan, Organizational Justice, Interactional Justice, Procedural Justice, Distributive Justice, Job Satisfaction

بررسی عدالت سازمانی و همبستگی آن با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

صغری سرگزی^۱، سید رضا بلاغت^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
* نویسنده مسئول: سید رضا بلاغت، استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. ایمیل: balaghat@edpsy.usb.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۲۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۸

چکیده

مقدمه: عدالت سازمانی سبب افزایش رضایت کارکنان و خلاقیت کاری می‌شود. هدف پژوهش حاضر، تعیین عدالت سازمانی و همبستگی آن با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در سال ۱۳۹۳-۹۴ است.

روش کار: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش ۴۸۴۹ نفر از کارکنان مرد و زن دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۵۷ نفر از کارکنان مرد و زن از طریق روش نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. با استفاده از "پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن" (Niehoff and Moorman Organizational Justice Questionnaire) و "پرسشنامه رضایت شغلی سوسان" (Susan Job Satisfaction Questionnaire) به کار گرفته شد. داده‌ها با نرم افزار اسپس اس اس نسخه ۱۹ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد ($r = 0.33, P < 0.03$) و عدالت مراوده‌ای بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی کارکنان داشته است. با توجه به سطح تحصیلات آن‌ها تفاوت معناداری در عدالت سازمانی و رضایت شغلی مشاهده شد ($P < 0.05$).

نتیجه گیری: رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بالاتر از حد متوسط می‌باشد. بعلاوه، عدالت مراوده‌ای بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی کارکنان داشته است. پیشنهاد می‌شود مدیران نظام سلامت از ارزیابی عدالت سازمانی در سازمان تحت مدیریت خود استفاده کنند.

واژگان کلیدی: زاهدان، عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، رضایت شغلی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

از دیرباز اساسی‌ترین مسأله و مهم‌ترین آرمان آدمی عدل بوده، که اندیشمندان آن را مورد توجه و عنایت قرار داده است (۱). عدالت، سابقه‌ای به قدمت عمر بشر دارد. از آفرینش، بشر آن را به عنوان یک گرایش باطنی شناخته و به آن روی آورده و مبنای قوانین و قضاوت قرار داده است (۲). هیچ چیز به اندازه پایمال شدن حق افراد برای بشر زجرآور و نفرت انگیز نیست و هیچ چیز به اندازه بی عدالتی، کینه و دشمنی در قلب‌ها پدید نمی‌آورد. عدالت آرمانی دینی و الهی است که پیامبران برای تحقق آن رسالت یافته و بسیاری در راه عدالت جان خود را فدا کرده‌اند (۳). از آغاز زندگی بشر همواره ظلم و بی عدالتی روح بشر را آزرد و همه افراد و اقشار جوامع از کوچک و بزرگ، مؤمن، مرد

و زن، حتی ستمکار و ستم‌دیده، دانا و نادان، خواهان اجرای عدالت بعنوان صفت انسانی بوده و از نقض آن متنفر بوده و می‌باشند (۴). سازمان‌ها شکل مهم مؤسساتی هستند که در جامعه ما وجود دارند. در دنیای امروزی، سازمان‌ها همه جوانب زندگی را فرا گرفته‌اند (۵). Thibaut & Walker بنیادهای اخلاقی سازمان را عزت، آبرو، نیک خواهی و عدالت می‌دانند. آن‌ها معتقدند که مدیران باید در اقدامات خود به نحوی عمل کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نشود، همواره نیک خواهانه و انسان دوستانه رفتار شود و حتی برای لحظه‌ای رعایت عدالت و انصاف در اعمال افراد فراموش نشود (۶). در دهه‌های اخیر، توجه پیرامون عدالت سازمانی به عنوان یک ساختار مهم و حوزه پژوهش‌ها در روانشناسی سازمانی، صنعتی، افزایش یافته است. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و اخلاقی افراد درون سازمان

انگیزگی در فعالیتهای بدنیه جامعه آسیب جدی خواهد رساند (۲۱-).
 (۲۳). لذا هدف از انجام مطالعه حاضر تعیین عدالت سازمانی و همبستگی آن با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بوده است.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را، کلیه کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در سال ۹۴-۹۳ که در این دانشگاه مشغول به کار بودند تشکیل داد که تعداد آن‌ها ۴۸۴۹ نفر بود. تعداد نمونه برای کارکنان با استفاده از جدول مورگان به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۵۷ نفر انتخاب شدند. در این روش طبقه‌ها بر اساس مدرک تحصیلی (دیپلم، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای تخصصی) مشخص و سپس نمونه‌ها به روش تصادفی تعیین شدند.

در این مطالعه از "پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (Niehoff and Moorman Organizational Justice Questionnaire) و "پرسشنامه رضایت شغلی سوسان (Susan Job Satisfaction Questionnaire) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد (۲۴).

پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ طراحی شد که دارای ۱۸ سؤال و مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد و سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای را مورد بررسی قرار می‌دهد. از این میان سؤالات (۵، ۴، ۳، ۲، ۱) عدالت توزیعی، سؤالات (۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶) عدالت رویه‌ای و سؤالات (۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱) عدالت تعاملی (مراوده‌ای) را بررسی می‌کند. نمره دهی بر اساس لیکرت است (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) که حداقل نمره ۱۸ و حداکثر نمره ۹۰ می‌باشد. روایی صوری آن مورد تأیید اساتید مدیریت قرار گرفته است (۲۳). پایایی این پرسشنامه در پژوهش کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد نمونه ۳۵۱ نفر به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ (۲۳) گزارش شده است (۲۳).

"پرسشنامه رضایت شغلی سوسان" نیز دارای ۱۳ سؤال و تک بعدی است که رضایت شغلی افراد در سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌دهی بر اساس لیکرت است (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) که حداقل نمره ۱۳ و حداکثر نمره ۸۰ می‌باشد.

روایی صوری آن توسط مدرسین مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است و تحلیل عاملی آن در پژوهش کارکنان سازمان دولتی تولید قطعات و سازه‌های دریایی خراسان رضویه به تعداد نمونه ۵۰ نفر به طور کلی دارای برازش مناسب است (۲۵).

پایایی این پرسشنامه در پژوهش کارکنان سازمان دولتی تولید قطعات و سازه‌های دریایی خراسان رضویه به تعداد نمونه ۵۰ نفر به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش شده است (۲۵).

روایی پرسشنامه‌های مذکور در پژوهش حاضر نیز از نوع صوری است و مورد تأیید ۱۰ نفر از مدرسین گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان قرار گرفت. در مطالعه حاضر جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب

برمی‌گردند. رفتار منصفانه بعضی از چیزهایی است که کارکنان به عنوان کسانی که زمان و انرژی‌شان را در سازمان سرمایه‌گذاری کردند، انتظار دارند. این انتظارات نگرانی رهبران برای تمرکز برانصاف دریافتی بوسیله کارکنانشان را افزایش می‌دهد (۷-۱۲).

اقدسی و همکاران بیان کردند که نظریه‌های پیچیده عدالت سازمانی برای وساطت در محیط کاری نیاز است (۱۲). پژوهش‌هایی انجام شده است، که نتایج آن نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با رفتارمدنی سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد که نتایج این مطالعات، اهمیت و نقش عدالت سازمانی را به عنوان یک ابزار انگیزش مهم در رفتارهای کارکنان بیان می‌کند. با نظر به اینکه توجه به ابعاد مختلف رفتار مدنی سازمانی کارکنان و شناسایی دقیق آن ابعاد، پیامدهای مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی و عملکرد بالای آنان دارد، پس توجه به عدالت سازمانی دارای اهمیت است (۱۳).

به طور کلی، عدالت سازمانی از آن‌جهت دارای اهمیت است که با فرایندهای بحرانی سازمان از قبیل تعهدات، شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد رابطه دارد. مطالعات پیشین یک همبستگی معنی‌داری را بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی ارائه می‌کند (۱۴). هم چنین ادراک عدالت سازمانی می‌تواند روی نگرش‌ها و رفتارهای محیط کاری تأثیر بگذارد. ادراک رفتار غیر منصفانه منجر به عملکرد شغلی پایین، اخلاق پایین، ترک شغل بیشتر و رفتارهای انتقام‌جویی بیشتری در جهت سازمان می‌شود. افراد سازمان یک حس قوی از انصاف و عدالت دارند و رهبران نیاز دارند که ادراک آن‌ها را در هنگام اتخاذ تصمیم مورد ملاحظه قرار دهند (۱۴، ۱۵). باید توجه داشت که ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان عدم رضایت شغلی، تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است (۱۵).

مدیران سازمان‌ها باید عادلانه عمل کنند و تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند رفتارهای منصفانه را منعکس کند. مدیران در نقششان به عنوان رهبر، با تصمیمات سازمانی زیادی روبرو هستند که بر سیاست‌ها و رویه‌های روزانه تأثیر می‌گذارد؛ در همین رابطه مسأله مهم این است که کارکنان تا چه اندازه این سیاست‌ها و موضوعات سازمانی را منصفانه درک می‌کنند. در نتیجه باید توجه داشت که توسعه و حفظ رفتارهای عادلانه و ایجاد احساس و ادراک عدالت در سازمان و کارکنان برای افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان، تعهد و وفاداری، انگیزه‌های تلاش و عملکرد فردی و جمعی آن‌ها ضروری است (۱۶).

رضایت شغلی حوزه‌ای است که در آن دیدگاه‌های روان‌شناختی اجتماعی، جامعه‌شناختی، اقتصادی، علوم سیاسی و تربیتی هر یک به سهم خود در آن سخن گفته‌اند (۱۷، ۱۸). امروزه در هر کشوری، هزاران شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و از این طریق، به زندگی خود ادامه می‌دهند. آنچه همواره مورد توجه روان‌شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد (۱۹، ۲۰).

در این رابطه اهمیت رضایت شغلی دست‌اندرکاران سلامت جامعه مهم و ضروری می‌نماید، چراکه عدم رضایت شغلی این عده و به تبع آن بی

یافته‌ها

از کل ۴۸۴۹ نفر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، تعداد ۳۵۷ نفر وارد مطالعه شدند که ۱۷۰ نفر از آن‌ها مرد (۴۷/۶۱ درصد) و تعداد ۱۸۷ نفر زن (۵۲/۳۹ درصد) بودند.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با میانگین $(52/50 \pm 11/60)$ و هم چنین ابعاد آن شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای به ترتیب با میانگین‌های $(3/52)$ ، $(3/89)$ و $(6/14)$ از حد متوسط $(T \text{ value} = 12/50)$ بالاتر بوده است که همگی در سطح ۹۹ درصد معنادار می‌باشند $(P < 0/01)$ که بیانگر مطلوبیت عدالت و ابعاد آن در سازمان مورد بررسی است. رضایت شغلی با میانگین $(41/94)$ از حد متوسط $(12/5)$ بالاتر بوده است که در سطح ۹۹ درصد معنادار می‌باشد $(P < 0/01)$ که بیانگر مطلوبیت رضایت شغلی آن در سازمان مورد بررسی است (جدول ۱).

آلفای کرونباخ استفاده شد که با توزیع میان ۳۰ نفر از افراد جامعه پژوهش حاضر، میزان پایایی "پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن" $0/92$ و "پرسشنامه رضایت شغلی سوسان" $0/87$ به دست آمد.

پس از گردآوری داده‌های خام و استخراج آن‌ها، به منظور بررسی وضعیت عدالت سازمانی کارکنان در "پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن" و رضایت شغلی در "پرسشنامه رضایت شغلی سوسان" از آزمون تی تک نمونه‌ای (One sample t-test) استفاده شد. همچنین به منظور بررسی همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و سطح معنی داری در این مطالعه $0/01$ در نظر گرفته شده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۹ مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱: وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حد متوسط	t	P value
عدالت توزیعی	۱۷/۰۹	۳/۵۲	۱۲/۵۰	۲۴/۶۲	$>0/0001$
عدالت رویه‌ای	۱۷/۵۶	۳/۸۹	۱۲/۵۰	۲۴/۵۲	$>0/0001$
عدالت مراوده‌ای	۲۲/۸۷	۶/۱۴	۱۷/۵۰	۱۶/۵۱	$>0/0001$
عدالت سازمانی	۵۷/۵۰	۱۱/۶۰	۴۲/۵۰	۲۴/۴۰	$>0/0001$
رضایت شغلی	۴۱/۹۴	۷/۵۰	۳۶	۱۴/۹۵	$>0/0001$

$(r = 0/31, P < 0/01)$ لذا به لحاظ آماری می‌توان گفت با افزایش عدالت سازمانی، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. رگرسیون گام به گام نشان داد، در گام اول عدالت مراوده‌ای بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی کارکنان داشته است. این متغیر به تنهایی توانسته $0/10$ تغییرات رضایت شغلی کارکنان را پیش بینی کند و در گام‌های بعدی عدالت توزیعی و سپس عدالت رویه‌ای توانایی پیشگویی رضایت شغلی را داشتند (جدول ۳).

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان همبستگی معناداری در سطح ۹۹ درصد مشاهده شد $(r = 0/33, P < 0/01)$ که این همبستگی در حد متوسط است. هم چنین بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی نیز همبستگی معناداری در سطح ۹۹ درصد مشاهده شد $(r = 0/23, P < 0/01)$ بین عدالت رویه‌ای و رضایت شغلی همبستگی معناداری در سطح ۹۹ درصد مشاهده شد $(r = 0/28, P < 0/01)$ بین عدالت مراوده‌ای و رضایت شغلی نیز همبستگی معناداری در سطح ۹۹ درصد مشاهده شد.

جدول ۲: رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

رضایت شغلی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت سازمانی
همبستگی	۰/۲۳	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۳۳
P value	$<0/0001$	$<0/0001$	$<0/0001$	$<0/0001$

جدول ۳: نتیجه برازش مدل رگرسیون عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

گام	متغیر	r	R2 تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	P value
۱	عدالت مراوده‌ای	۰/۳۱	۰/۱۰	۴۰/۵۶	۰/۳۲	$<0/0001$
۲	عدالت توزیعی	۰/۲۳	۰/۱۱	۴۱/۶۳	۰/۳	۰/۰۱
۳	عدالت رویه‌ای	۰/۲۸	۰/۱۰	۴۳/۲۶	۰/۳۷	۰/۰۱

سازمانی در سطوح تحصیلات کارکنان تفاوت معنی داری دارد. همچنین در زمینه رضایت شغلی کارکنان بیشترین میانگین $(44/27)$ نمره کسب شده مدیران با سطح تحصیلات دیپلم و کمترین میانگین

آنچه که در جدول ۴ بیان شده در زمینه عدالت سازمانی کارکنان بیانگر این است که، بیشترین میانگین $(60/03)$ نمره کسب شده کارکنان با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و کمترین میانگین $(52/52)$ با تحصیلات دیپلم را به خود اختصاص داده است. میانگین عدالت

(۴۰/۲۲) با تحصیلات کارشناسی ارشد را به خود اختصاص داده است. همچنین میانگین رضایت شغلی کارکنان در سطوح تحصیلات کارکنان تفاوت معنی داری دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه تفاوت در عدالت سازمانی و رضایت کارکنان با توجه به سطح تحصیلات آنها

سطح تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	F	سطح معناداری
سطح تحصیلات				۳۵۲،۳	۵/۲۹	۰/۰۰
دیپلم	۶۱	۵۲/۵۲	۱۵/۲۳			
کاردانی	۱۰۴	۵۹/۳۲	۹/۰۷			
کارشناسی	۱۶۰	۵۷/۷۳	۱۱/۰۶			
کارشناسی ارشد	۳۱	۶۰/۰۳	۱۱/۳۱			
رضایت شغلی				۳۵۲،۳	۴/۴۰	۰/۰۰
دیپلم	۶۱	۴۴/۲۷	۸/۳۴			
کاردانی	۱۰۴	۴۰/۳۵	۵/۶۱			
کارشناسی	۱۶۰	۴۲/۶۹۴۰	۷/۹۵			
کارشناسی ارشد	۳۱	۴۰/۲۲	۷/۷۱			

بحث

پژوهش ارائه شده به بررسی همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان پرداخته است. از نتایج مطالعه حاصل چنان برمی آید که کارکنان این دانشگاه از عدالت سازمانی موجود در فضای کاری رضایت داشته که با مطالعات مشابه مانند وطن خواه و همکاران (۲۳)، حسنی و کریمی (۲۴)، و مردانی حموله و همکاران (۲۶) همسو است ولی با مطالعات پورسلطانی زرنندی و نادری (۲۷) سیادت و همکاران (۲۸) که از سطح پایین رضایت حکایت داشت مخالف است. اختلاف موجود را می توان به جوامع مختلف مورد مطالعه (دبیران، کادر درمانی، ورزشکاران و کارمندان) و نیز تعداد نمونه و حتی ابزار گردآوری اطلاعات نسبت داد.

با توجه به نتایج یافته ها، همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مشاهده شد و عدالت مراوده ای بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی کارکنان داشته است. یافته ها نیز خاطر نشان می کنند که: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنسیت زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد ولی این ارتباط با توجه به سطح تحصیلات کارکنان تفاوت معناداری داشت. نتایج پژوهش حاضر با یافته Zu'bi A - (۲۹)، پورسلطانی زرنندی و نادری (۲۷)، قنبری و حجاری (۳۰) زینال پور و همکاران (۳۱) همسو می باشد. آنان در جوامع مورد مطالعه خود دریافته بودند که با افزایش سطح عدالت سازمانی، رضایت شغلی نیز بالاتر خواهد رفت.

در نتیجه می توان با توجه به نتایج یافته ها گفت عدالت سازمانی می تواند روی نگرش ها و رفتارهای محیط کاری تأثیر بگذارد. ادراک رفتار غیر منصفانه منجر به عملکرد شغلی پایین، اخلاق پایین، ترک شغل بیشتر و رفتارهای انتقام جویی بیشتری در جهت سازمان می شود. افراد سازمان یک حس قوی از انصاف و عدالت دارند و رهبران نیاز دارند که ادراک آنان را در هنگام اتخاذ تصمیم مورد ملاحظه قرار دهند. باید توجه داشت که ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا بر اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان اثر گذار است. بی

عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و عدم رضایت شغلی و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود و با توجه به اینکه عدالت سازمانی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی می باشد به همین خاطر سازمان ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود دست به اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه های تمهیدی زیادی می زنند، زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد. توجه به این موارد در نحوه رفتار و فرایند عملکرد کارکنان در سازمان ها مؤثر می باشد.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که سطح رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در سطح مطلوب قرار دارد. همچنین در این مطالعه همبستگی مثبت بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی نشان داده شد. از طرفی عدالت مراوده ای یک شاخص قابل پیشگویی برای ارزیابی رضایت شغلی کارکنان است. پژوهش حاضر تمامی محدودیت های پرسشنامه ای را داراست. به عبارتی ممکن است تکمیل کنندگان با حوصله کامل پرسشنامه را پر نکرده باشند و یا پاسخ صحیح به سؤالات نداده باشند.

با توجه به نتیجه مطالعه مبنی بر وجود رضایت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، پیشنهاد می شود که از این ظرفیت جهت بهبود کیفیت خدمات و رضایت مراجعین بهره جست. همچنین با توجه به نتیجه دیگر مطالعه حاضر، یعنی همبستگی مثبت بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی، پیشنهاد می شود جهت نگه داری و ارتقای رضایت شغلی به دست آمده بیش از پیش به عدالت سازمانی و راه های بسط آن در دانشگاه اقدامات لازم صورت گیرد. در همین راستا، ارتباط مستقیم با کارکنان، جلسات پرسش و پاسخ، اختصاص زمان غیررسمی جهت پاسخگویی و گفت و گو، و ارسال نمایندگان جهت بررسی مسائل و مشکلات کارکنان در این زمینه می تواند مؤثر و مفید واقع شود.

می‌باشد (۹۳-۱۲۴۳). بدینوسیله از معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان و نیز دانشگاه علوم پزشکی زاهدان که در مراحل انجام این مطالعه را یاری نمودند قدر دانی به عمل می‌آید.

References

- Greenberg J. Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Oaks. New York: Sage; 1990.
- Fox S, Spector PE, Miles D. Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *J Vocat Behav*. 2001;59(3):291-309. DOI: 10.1006/jvbe.2001.1803
- Bennett RJ, Robinson SL. Development of a measure of workplace deviance. *J Appl Psychol*. 2000;85(3):349-60. PMID: 10900810
- Bennett RJ, Robinson SL. The past, present and future of workplace deviance research. In: Greenberg J, editor. *Organizational Behavior: The State of the Science*. 2nd ed: Erlbaum Associates; 2003.
- Campbell L, Finch E. Customer satisfaction and organisational justice. *Facilities*. 2004;22(7/8):178-89. DOI: 10.1108/02632770410547543
- Thibaut J, Walker L. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*: Erlbaum Associates; 1975.
- Ambrose ML. Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organiz Behav Hum Decis Proc*. 2002;89(1):803-12. DOI: 10.1016/s0749-5978(02)00030-4
- Buitendach J, De Witte H. Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South Africa J Bus Manage*. 2005;36(2):2.
- Laschinger HK, Finegan J, Shamian J. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Manage Rev*. 2001;26(3):7-23. DOI: 10.1097/00004010-200107000-00002 PMID: 11482178
- Heimann B, Pittenger KK. The impact of formal mentorship on socialization and commitment of newcomers. *J Manag Issue*. 1996;8(1):108-17.
- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *J Vocat Behav*. 2002;61(1):20-52. DOI: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Aghdasi S, Kiamanesh AR, Ebrahim AN. Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia Soc Behav Sci*. 2011;29(2):1965-76. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.11.447
- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol*. 1990;63(1):1-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Allen NJ, Meyer JP. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *J Vocat Behav*. 1996;49(3):252-76. DOI: 10.1006/jvbe.1996.0043
- McNeese-Smith DK. A nursing shortage: building organizational commitment among nurses. *J Healthc Manag*. 2001;46(3):173-86; discussion 86-7. PMID: 11372220
- Aziri B. [Job satisfaction: A literature review]. *Manag Res Pract*. 2011;3(4):77-86.
- Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *J Appl Psychol*. 1992;77(1):65-78. DOI: 10.1037/0021-9010.77.1.65 PMID: 1556042
- Ziapour A. [An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals]. *J Paramed Sci Rehabil*. 2013;2(2):27-34.
- Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(2):297-314. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004 PMID: 16631760
- Mastaneh Z. [Nursing job satisfaction and demographic and job factors in teaching hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences]. *J Manag Med Info School*. 2012;1(1):8-17.
- Hariri G, Yaghmaei F, Shakeri N. [Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences]. *J Health Promot Manag*. 2012;1(3):17-27.
- Ahmadi F, Habibitabar Z. [Survey relationship between organizational justice and the organizational health in public organizations in Iran]. *Interdiscipl J Contemp Res Busin*. 2011;3(2):484.
- Vatankhah S, Yegane S, Nasiri T, Shams L, Atighechian G, Vazirinasab H. [The Relation Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Hospitals of Tehran University of Medical Sciences]. *J Payavard Salamat*. 2014;7(6):544-55.
- Hasani M, Karimi H. [A study on the relationship between monitoring with perceived organizational justice and organizational citizenship behavior among medical staff of Urmia Imam Reza Hospital]. *J Urmia Nurs Midwif Facul*. 2014;11(10):814-22.
- Taheri Lari M, Shekari GA, Etemadikhah A. [The mediating role of transformational leadership in the relationship between moral intelligence of managers and job satisfaction of staff]. *Transform Manag J*. 2014;6(11):48-73.
- Mardani Hamooleh M, Ebrahimi E, Mostaghahi M, Taghavi Larijani T. [Relationship between organizational justice and job stress among hospital personnel]. *Iran J Med Ethic Hist Med*. 2013;6(3):64-71.
- Poursoltani Zarandi H, Tondnevis F, Naderi M. [The relationship between perceptions of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment of personnel in IRI physical education organization]. *Physic Edu Organ*. 2013;3(5):139-57.
- Siadat SA, Rahsar M, Zare Zad L. [A study of the Relationship between Organizational Justice and Identity

سپاسگزاری

گزارش ارائه شده نتیجه پایان نامه کارشناسی ارشد خانم صغری سرگزی رشته مدیریت آموزشی مصوب دانشگاه سیستان و بلوچستان

- among Employees at University of Isfahan]. High Edu Lett. 2013;6(21):89-101.
29. Al-Zu'bi HA. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. Int J Bus Manag. 2010;5(12):102. DOI: [10.5539/ijbm.v5n12p102](https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p102)
30. Ghanbari S, Hajjari N. [Relationship between perceived organizational justice whit job satisfaction and organizational commitment among public secondary school's teachers in Hamadan]. Quart J Career Organiz Couns. 2013;5(16):9-27.
31. Zainalipour H, Fini AAS, Mirkamali SM. [A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school]. Procedia-Soc Behav Sci. 2010;5(46):1986-90.