

همبستگی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز

مریم خسروزاده^۱، *محمدعلی حسینی^۲، زهرا کاشانی نیا^۳، ناصر صدقی گوی آفاج^۴، میترا امینی^۵

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری اطفال، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیکی: Mahmaimy2020@gmail.com

۳- استادیار، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری داخلی- جراحی، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران.

۵- استادیار، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ایران.

نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۵ شماره ۲ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۵، ۱۹-۱۰

چکیده

مقدمه: یکی از اهداف متخصصان بهداشت شغلی، ارتقای رضایت شغلی کارکنان در سازمان، افزایش کارایی و مسئولیت پذیری است. هدف از پژوهش حاضر، تعیین همبستگی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز در سال ۱۳۹۳-۹۴ بوده است.

مواد و روش ها: مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی بوده که جامعه ی پژوهشی آن کلیه ی پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز می باشند. ۲۹۵ نمونه با استفاده از جدول مورگان و براساس معیارهای ورود از بین پرستاران بیمارستان های آموزشی شهر شیراز وارد مطالعه شدند. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه ی مشخصات جمعیت شناختی، "پرسشنامه عدالت سازمانی" رضایت شغلی " (MSQ) " (Minnesota "Job Satisfaction Questionnaire")، استفاده گردید. پایایی به روش آلفای کرونباخ اندازه گیری شد. داده ها با نرم افزار آماری اس پی اس نسخه ۱۹ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: یافته ها میزان عدالت سازمانی را با میانگین $49/15 \pm 13/87$ و رضایت شغلی پرستاران را با میانگین $49/48 \pm 13/7$ نشان داد. بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد ($P \leq 0/001$, $r=0/672$). از میان زیرمقیاس های رضایت شغلی فقط جو سازمانی با عدالت سازمانی رابطه ی معنی دار داشت ($r=0/115$, $p=0/049$).

نتیجه گیری: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های آموزشی شهر شیراز همبستگی مثبت و مستقیم وجود داشته است. پیشنهاد می شود که مدیران پرستاری به رعایت عدالت سازمانی توجه بیشتری مبذول کنند.

کلید واژه ها: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، پرستار.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۶/۱۰

مقدمه

(۹). رضایت شغلی تحت تأثیر شرایط و رویدادهایی شکل می گیرد که فرد در محیط کار تجربه می کند، از این رو شیوه ی مدیریت، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، ماهیت کار، شرایط کار و نوع ارتباط با همکاران در شکل گیری رضایت شغلی سهم به سزایی دارد (۱۰). جذب و نگهداری و جلب رضایت شغلی کارکنان منوط به عواملی همچون فضایی توأم با اعتماد، اطمینان و شایسته پروری و تحلیل و قدردانی از آنان است که همگی در فرهنگ سازمانی نهفته است و تشکیل دهنده عدالت سازمانی می باشد (۱۱).

عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد (۱۲). افراد نیاز دارند باور کنند در دنیایی زندگی می کنند که در آن به آنچه استحقاقش را دارند دست پیدا می کنند. با در نظر گرفتن دنیای عادلانه، افرادی که عقیده دارند دنیای پیرامون شان با آنها با عدالت رفتار می کند، با استفاده از قواعد عادلانه مختلفی به قضاوت در مورد شایستگی خود و عدالتی که دیگران در مورد آنها روا می دارند می پردازند (۱۳). رفتار منصفانه خواسته ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می کنند از سازمان انتظار دارند که این انتظار باعث می شود که رهبران تمایل بیشتری به تاکید بر رعایت انصاف داشته باشند (۱۴). اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه اساسی برای اثربخشی فرایند های سازمانی، مورد توجه متخصصان علوم اجتماعی بوده است و در دهه اخیر نیز توجه بسیاری به عدالت سازمانی بعنوان یک ساختار مهم و یک زمینه پژوهشی قابل توجه در روان شناسی صنعتی و سازمانی معطوف شده است (۱۵).

در عدالت سازمانی این مطلب مطرح می شود که با چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است (۱۶). نیروی انسانی درون دادهایی را از نظر زمان، تلاش و ... به سازمان ارائه می دهد، سازمان نیز در قبال آن، برون دادها یا مزایای گوناگونی در ابعاد اقتصادی، احساسی و اجتماعی به افراد ارائه می نماید (۱۷). چگونگی توزیع این مزایا از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. بدون ایجاد زمینه برای درک این عامل در سازمانها، انگیزش و هدایت افراد برای مدیران مشکل است (۱۸). رفتارهای عادلانه در افراد متعهد افزایش می یابد و تلاشهای داوطلبانه آنان برای نیل به اهداف دو چندان می شود. این بدان معناست که چنانچه جنبه های خوب و بد زندگی اجتماعی به صورت منصفانه و عادلانه توزیع گردد، افراد متعهدتر می شوند و تمایل بیشتری برای فداکاری برای جمع نشان خواهند داد (۱۹). سازمانهایی که فرهنگ سازمانی

رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده و از ارزیابی واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می شود (۱،۲). این امر نه تنها برای خود فرد، بلکه برای دنبال کردن اهداف سازمانی مطلوب اهمیت زیادی دارد. رضایت شغلی به لذت بردن از کار، انجام بهتر کار، اشتیاق و شادمانی در خصوص کار و پاداش مناسب گرفتن به خاطر تلاشهای فرد اشاره می کند و مخصوصاً در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمانهای مراقبت سلامت است (۳). در سطح سازمانی بی توجهی به رضایت شغلی در بلند مدت، نظام سازمان را مختل نموده و موجب بروز عصبانیت، غیبت از کار و کاهش حس مسئولیت و تعهد پرستاران می گردد (۴). این موضوع عامل مهمی در نحوه عملکرد و کیفیت خدمات ارائه شده توسط پرستاران می باشد. به گونه ای که مطالعات نشان می دهد رضایت شغلی با ارتقای کیفیت مراقبت از بیماران و افزایش بهره وری پرستاران همراه است و به ازای افزایش ۲۵ درصد رضایت شغلی پرستاران، انگیزه آنها برای ادامه کار به میزان ۲۹ درصد افزایش می یابد. این میزان افزایش رضایت شغلی باعث کاهش عفونتها به میزان ۷۸ درصد، صدمات ناشی از افتادن از تخت به میزان ۱۷ درصد و زخم بستر به میزان ۵۹ درصد شده است که بیانگر افزایش پیامدهای مثبت مراقبتهای پرستاری برای بیماران به دنبال افزایش رضایت شغلی پرستاران می باشد (۵). مواردی همچون عدم برخورداری پرستاران از حمایت مدیران و سرپرستان خود در مواقع ضروری، عوامل اقتصادی از جمله کافی نبودن حقوق و مزایا، تصور جایگاه غیر علمی برای پرستاران و عدم تامین نیازهای فردی آنان به ترتیب موثرترین عوامل ترک خدمت و عدم رضایت شغلی پرستاران می باشد (۶).

براساس مطالعات انجام شده، یک سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک پنجم از پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته اند (۷). کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری پرداخته اند و از دیدگاههای مختلف، رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا (۴۱ درصد) و پس از آن اسکاتلند (۳۸ درصد) انگلستان (۳۶ درصد) کانادا (۳۳ درصد) و آلمان (۱۷ درصد) قرار دارند (۳). شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است، زیرا این امر در پیامد و بهره وری سازمان و حتی زندگی شخصی فرد نقش بارزی دارد (۸). نتایج مطالعه ایی نشان داد که عوامل سازمانی نسبت به عوامل فردی در پیش بینی رضایت شغلی پرستاران مهمتر هستند

توسط مرادی و همکاران بر روی ۳۰ نفر از کارکنان سازمان ورزش و جوانان روایی محتوایی و پایایی اندازه گیری شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و آزمون بازآزمون ضریب همبستگی ۰/۷۲ تایید شد (۲۲). در ایران مطالعات زیادی، جهت سنجش عدالت سازمانی از این پرسشنامه استفاده کرده اند (۲۳-۲۵). در مطالعه حاضر روایی مجدد سنجیده نشده و به یافته های دیگران اکتفا شده است، ولی برای تعیین پایایی این پرسشنامه با انجام مطالعه آزمایشی بر روی ۲۰ نفر از افراد جامعه پژوهش و محاسبه همبستگی درونی سوالات از روش آلفای کرونباخ (۰/۸۴) پایایی تایید گردید.

"پرسشنامه رضایت شغلی" Minnesota دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱، ۲، ۳)، نوع شغل (سوالات ۴، ۵، ۶، ۷)، فرصت های پیشرفت (سوالات ۸، ۹، ۱۰)، جو سازمانی (سوالات ۱۱، ۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷، ۱۸، ۱۹) می باشد و بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف؛ مخالف ۱؛ مخالف ۲؛ نظری ندارم ۳؛ موافق ۴؛ کاملاً موافق ۵) نمره داده می شود. محمدی برای پایایی این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ را اعلام کرد (۲۶). در آمریکا Cimete و همکاران (۲۷)، Mathieu و همکاران (۲۸) و Saner & Eyupoglu (۲۹) و در ایران جولایی و همکاران (۳۰) و محمدی جهت سنجش رضایت شغلی پرستاران از این پرسشنامه استفاده کرده اند (۲۶). در مطالعه ی حاضر همبستگی درونی سوالات، آلفای کرونباخ (۰/۸۰) برای پرسشنامه بدست آمد.

پژوهشگر پس از دریافت تاییدیه از کمیته پژوهش، تحصیلات تکمیلی و کمیته اخلاق دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران و اخذ معرفی نامه، و کسب اجازه، وارد بخشهای بیمارستان شده و پس از معرفی خود به پرستاران، هدف از انجام پژوهش توضیح داده شد و سپس داده ها جمع آوری گردید.

داده ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمونهای آماری t مستقل، t زوجی و ضریب همبستگی پیرسون) تحلیل شد. داده ها با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس نسخه ۱۹ تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها

در این پژوهش ۲۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از آنجا که بین پرستاران دو بیمارستان از نظر متغیرهای زمینه ای تفاوت معنی داری نبود و سن با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

بی عدالتی در آن ها وجود دارد، جوی را پرورش می دهند که افراد را از اظهارنظر در مورد مسائل منصرف می سازد و باعث می گردد که آنها از بیان ایده ها و نظراتشان منصرف گردند. تاثیر عدالت سازمانی از جنبه های مختلفی قابل بررسی است. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند منافع و منابع سازمانی به طور منصفانه ای تخصیص می یابد، رویه های تخصیص این منابع نیز عادلانه است و سرپرستان در مرادده های خود با زیردستان جانب انصاف را رعایت می کنند. به همین دلیل نظرات و ایده های خود را در جهت بهبود و نفع رسانی به سازمان بیان می نمایند. این مطالعه با هدف تعیین همبستگی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز در سال ۱۳۹۳-۹۴ انجام شد.

مواد و روش ها

روش مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی بوده که جامعه پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز تشکیل دادند که به صورت تصادفی در دو مرحله بیمارستانهای نمازی و شهید فقیهی انتخاب گردید. با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده و تمام شماری در طی دو مرحله نمونه ها انتخاب شدند. به این ترتیب که ابتدا تمام بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز به چهار منطقه جغرافیایی تقسیم شد و سپس در مرحله اول به روش تصادفی ساده دو منطقه انتخاب شد. در مرحله دوم به روش تصادفی ساده از بین این دو منطقه، دو بیمارستان تعیین شد. سپس به روش تمام شماری تمام پرستارانی که مایل به شرکت در پژوهش بوده و در نوبت کاری صبح مشغول به فعالیت بودند و فرم رضایت نامه آگاهانه کتبی جهت شرکت در پژوهش را پس از مطالعه امضاء کردند، وارد مطالعه شدند. برای تعیین تعداد نمونه جدول مورگان استفاده گردید و نمونه ۲۹۵ نفر انتخاب شد.

برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، "پرسشنامه عدالت سازمانی" Nijhoff & Mormon "Organizational Justice" (Nihoof & Moormans) و "پرسشنامه رضایت شغلی" "Questionnaire" (۲۰) و "پرسشنامه رضایت شغلی" Minnesota "Job Satisfaction Questionnaire" (MSQ)، (۲۱) استفاده گردید. "پرسشنامه عدالت سازمانی" Nijhoff & Mormon دارای ۲۰ سوال با لیکرت ۵ درجه ای می باشد و سوالهای ۱ تا ۵ عدالت توزیعی و ۶ تا ۱۱ عدالت رویه ای و ۱۲ تا ۲۰ عدالت مرادده ای را می سنجد. نمره دهی به این شکل است که: کاملاً مخالفم=۱ و مخالفم=۲ و نظری ندارم=۳ و موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵ را دریافت می کند. این پرسشنامه

میانگین رضایت شغلی $49/48 \pm 13/7$ و زیر مقیاسهای آن نظام پرداخت $7/96 \pm 2/73$ ، نوع شغل $10/85 \pm 3/96$ ، فرصت های پیشرفت $7/61 \pm 3/16$ ، جو سازمانی $4/4 \pm 2/15$ ، سبک رهبری $10/47 \pm 3/95$ و شرایط فیزیکی $7/19 \pm 3/66$ بود (جدول ۲). پیش از تعیین رابطه بین متغیرها، در ابتدا، نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از طریق آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به خروجی آزمون مشخص شد که توزیع داده ها نرمال بودند (جدول ۳). لذا با توجه به توزیع داده ها از ضریب همبستگی پیرسون برای بیان رابطه بین متغیرها استفاده گردید و نتایج آزمون نشان داد همبستگی مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران وجود دارد (جدول ۴).

($P=0/14$)، جنسیت با آزمون تی مستقل ($0/74$)، تأهل، تحصیلات، سمت و وضعیت قراردادی با آزمون آنووا ($P>0/05$) بررسی شد لذا نتایج به صورت کلی بیان می شود. براساس آزمون آماری ۱۴۸ پرستار از بیمارستان نمازی و ۱۴۷ پرستار از بیمارستان شهید فقیهی انتخاب شدند. بر اساس یافته ها $69/16$ درصد از شرکت کننده ها خانم، $52/2$ درصد مجرد، $60/33$ درصد در بازه ی سنی ۲۰-۳۰ سال، $66/1$ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، $82/03$ درصد پرستار عادی، $49/83$ درصد وضعیت قراردادی رسمی، $42/37$ درصد میزان درآمد ماهیانه بین $1-1/5$ میلیون تومان داشته و $58/64$ درصد سابقه ی کاری زیر ده سال داشتند. میانگین نمره عدالت سازمانی کل $49/15 \pm 13/87$ و برای هر کدام از زیرمقیاسهای عدالت توزیعی $9/71 \pm 3/2$ ، عدالت رویه ای $16/11 \pm 7/15$ و عدالت مروده ای $23/32 \pm 10/75$ بدست آمد (جدول ۱).

جدول ۱: شاخص های آماری عدالت سازمانی و زیر مقیاسهای آن در پرستاران

متغیر	نمازی	شهید فقیهی	کل	
			انحراف معیار \pm میانگین	کمینه بیشینه
عدالت سازمانی کل	$48/56 \pm 13/97$	$49/74 \pm 13/78$	$49/15 \pm 13/87$	۲۵ ۸۹
عدالت توزیعی	$10/02 \pm 3/04$	$9/4 \pm 3/35$	$9/71 \pm 3/2$	۵ ۱۹
رویه ای	$16/12 \pm 7/37$	$16/11 \pm 6/95$	$16/11 \pm 7/15$	۶ ۳۰
مرواده ای	$23/42 \pm 10/62$	$24/23 \pm 10/75$	$23/32 \pm 10/75$	۸ ۴۳

جدول ۲: شاخص های آماری رضایت شغلی و زیر مقیاس های آن در پرستاران

متغیر	نمازی	شهید فقیهی	کل	
			انحراف معیار \pm میانگین	کمینه بیشینه
رضایت شغلی کل	$47/41 \pm 14/06$	$49/58 \pm 13/38$	$49/48 \pm 13/7$	۲۷ ۸۸
نظام پرداخت	$7/71 \pm 2/98$	$8/22 \pm 2/47$	$7/96 \pm 2/73$	۴ ۱۵
نوع شغل	$11/25 \pm 4/1$	$10/46 \pm 3/78$	$10/85 \pm 3/96$	۵ ۱۷
فرصتهای پیشرفت	$7/28 \pm 3/23$	$7/95 \pm 3/08$	$7/61 \pm 3/16$	۳ ۱۴
جوسازمانی	$4/1 \pm 2/26$	$4/7 \pm 2/04$	$4/4 \pm 2/15$	۲ ۱۰
سبک رهبری	$10/12 \pm 4/28$	$10/82 \pm 3/6$	$10/47 \pm 3/95$	۴ ۱۶
شرایط فیزیکی	$6/95 \pm 2/55$	$7/43 \pm 3/78$	$7/19 \pm 3/66$	۳ ۱۵

جدول ۳: تعیین وضعیت توزیع نرمال بودن داده های عدالت سازمانی و رضایت شغلی و زیرمقیاس آنها

مؤلفه	سازمانی عدالت	توزیعی	رویه ای	مرواده ای	رضایت شغلی	نظام پرداخت	نوع شغل	فرصتهای پیشرفت	جو سازمانی	سبک رهبری	فیزیکی شرایط
ملاک آزمون	۰/۸۶۷	۱/۳۲	۱/۳۵	۱/۳	۰/۹۸۶	۱/۲۶	۱/۱۴	۱/۲۹	۳/۱۸	۱/۳۳	۱/۳۴
مقدار احتمال	۰/۴۴	۰/۰۵۹	۰/۰۵۱	۰/۰۶۷	۰/۲۸۶	۰/۰۸۳	۰/۱۴	۰/۰۷	۰/۰۵۳	۰/۰۵۸	۰/۰۵۳

جدول ۴: همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی و زیرمقیاس آن ها بر اساس ضریب همبستگی پیرسون

متغیرها	عدالت سازمانی		عدالت توزیعی		عدالت رویه ای		عدالت مرواده ای	
	P-value	ضریب	P-value	ضریب	P-value	ضریب	P-value	ضریب
رضایت شغلی کل	*۰/۰۰۱	۰/۶۷۲	۰/۹۳۸	۰/۰۰۵	*۰/۰۲۵	۰/۱۳۱	۰/۰۲۵	۰/۱۳
نظام پرداخت	۰/۴۷۳	۰/۰۴۲	۰/۳۴۲	۰/۰۵۵	۰/۴۶۸	۰/۰۴۲	۰/۴۶۸	۰/۰۲۶
نوع شغل	۰/۳۶۹	۰/۰۵۲	۰/۲۱۶	۰/۰۷۲	۰/۸۱	۰/۰۱۴	۰/۸۱	۰/۰۴۳
فرصتهای پیشرفت	۰/۸۳	۰/۰۱۳	۰/۳۰۲	۰/۰۶	۰/۴۴۷	۰/۰۴۴	۰/۴۴۷	۰/۰۳۶
جو سازمانی	*۰/۰۴۹	۰/۱۱۵	*۰/۰۳۳	۰/۱۲۴	۰/۱۹۷	۰/۰۷۵	۰/۱۹۷	۰/۰۳۳
سبک رهبری	۰/۴۱۳	۰/۰۴۲	۰/۳۶۸	۰/۰۵	۰/۷۰۶	۰/۰۲۲	۰/۷۰۶	۰/۰۸۸
شرایط فیزیکی	۰/۶۰۹	۰/۰۳	۰/۴۵۷	۰/۰۴۴	۰/۴۷	۰/۰۴۴	۰/۴۷	۰/۰۳۱

* سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵

وضعیت موجود شغلی خود راضی نیستند. این یافته با نتایج جهانی و داخل کشوری مطالعات همخوانی داشته و منطقی می باشد. در ایران دو بار در سالهای ۱۳۸۳ و ۱۳۸۸ به صورت گسترده رضایت شغلی پرستاران بررسی شد و نتایج نشان داد که رضایت شغلی پرستاران به ترتیب متوسط و پایین می باشد که تقریباً می توان گفت با مطالعه ی حاضر هم خوانی دارد (۳۵،۳۶). بعد نظام پرداخت و تفاوت در پرداخت ها، پایین بودن شان اجتماعی، بالا رفتن توقع بیماران، انجام مسولیت های زیاد و سنگینی که جزو شرح وظایف پرستاری نیست می تواند علت این موضوع مهم باشد. بیشترین رضایت جهانی مربوط به پرستاران آمریکا بوده که ۴۱ درصد می باشد (۳). اکثر پژوهشهای داخلی هم همچون دهقانی و همکاران (۳۷)، موسوی تبار و همکاران (۳۸)، عسگری و همکاران (۳۹)، جهانی و همکاران (۴۰) ضمن تایید این مطلب میزان رضایت پرستاران را متوسط و یا حتی متوسط به پایین اعلام کرده اند. با توجه به ریزش نیرو در پرستاری، کمبود تعداد پرستار، قرارگیری پرستاران در خط مقدم نظام سلامت و نیاز مبرم به ارتقای کیفیت خدمات پرستاری نیازمند توجه ویژه مسولان بوده و باید برای افزایش آن برنامه ریزی نمود.

بحث

پژوهش حاضر به بررسی همبستگی بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز پرداخته است. براساس نتایج بدست آمده میانگین میزان عدالت سازمانی از نظر پرستاران ۴۹/۱۵ (از حداقل ۲۰ تا حداکثر ۱۰۰) بود که نشان می دهد عدالت سازمانی در این بیمارستانها در سطح متوسطی می باشد. پژوهشهای دیگری چون وطن خواه و همکاران (۳۱)، حسنی و کریمی (۳۲) و مردانی حموله و همکاران (۳۳) همسو با پژوهش حاضر بوده اند. اما پور سلطانی زرنندی و نادری (۱۷)، سیادت و همکاران (۱۵)، ادراک از عدالت سازمانی را پایین و شفیع زاده و همکاران (۳۴) و قنبری و همکاران (۱۳) عدالت سازمانی را بالا گزارش کرده اند. تفاوت در نوع شغل یا جوامع مورد مطالعه مثل دبیران، کادر درمانی، ورزشکاران و کارمندان همچنین تعداد نمونه ها، ابزارهای استفاده شده می تواند از دلایل توجیه تفاوت باشد. میانگین میزان رضایت شغلی پرستاران ۴۹/۴۸ (از حداقل ۱۹ تا حداکثر ۹۵) بود که نشان دهنده ی رضایت شغلی متوسط در این بیمارستانها می باشد. در واقع می توان گفت خیلی از پرستاران از

نتیجه گیری نهایی

یافته های به دست آمده از پژوهش حاضر، همبستگی مثبت و معنی داری بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران بیمارستانهای آموزشی شهر شیراز را نشان داد. بدان معنی که با افزایش عدالت سازمانی رضایت شغلی در پرستاران مورد مطالعه افزایش یافته است. یکی از محدودیت های این مطالعه این بود که حالات روحی پرستاران هنگام تکمیل پرسشنامه ها ممکن است بر نحوه پاسخدهی آنها تاثیر گذار بوده که از کنترل پژوهشگر خارج بود. پیشنهاد می گردد، به منظور ایجاد مدیریت اثربخش و در نتیجه افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان، دوره های آموزشی آشنایی با عدالت سازمانی و ابعاد آن و افزایش میزان آن در سازمان برای مدیران اجرا شده و از مدیران منصف و شایسته استفاده گردد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه بخشی از پایان نامه کارشناسی ارشد مریم خسروزاده و به راهنمایی آقای دکتر محمد علی حسینی در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران می باشد. از تحصیلات تکمیلی دانشگاه و همکاری صمیمانه مدیریت بیمارستانها و مدیر محترم پرستاری و کارکنان محترم پرستاری که بدون همکاری آنها این مطالعه ممکن نبود، نهایت سپاسگزاری می شود.

مطابق نتایج، همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران وجود دارد. به این معنی که با افزایش عدالت سازمانی، رضایت شغلی پرستاران بالاتر می رود. نتایج پژوهش با یافته های حاصل از مطالعه ی Al-Zu'bi (۴۱)، پورسلطانی زرنندی و نادری (۱۷)، بابازاده و همکاران (۴۲)، قنبری و حجاری (۱۳)، زینال پور و همکاران (۴۳)، طاهری و سلطانی (۴۴) هم سو می باشد. براساس این مطالعات که در جوامعی چون پرستاران، کارمندان برق صنعتی، دبیران، کارشناسان سازمان تربیت بدنی، کارمندان سازمان بهزیستی و معلمان انجام گرفته است، با افزایش عدالت سازمانی، رضایت شغلی هم افزایش می باید. بین عدالت سازمانی و خرده مقیاسهای رضایت شغلی بجز در مورد جو سازمانی همبستگی معنی دار نبود که با پژوهشهای پورسلطانی زرنندی و نادری (۱۷)، بابازاده و همکاران (۴۲) و قنبری و حجاری (۱۳) غیر هم سو می باشد که در آنها بین عدالت سازمانی و خرده مقیاسهای رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار بود. رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی قرار دارد و عدالت سازمانی هم در ابعاد مختلف مورد ارزیابی قرار می گیرد. در همه مشاغل حقوق یا نظام پرداخت بسیار مورد توجه می باشد هرچند هر بعد به نوبه خود سهم بسزایی در تعیین عدالت نهایی دارد. اگرچه توجه به همه ابعاد حائز اهمیت است اما انجام مطالعات مختلف و تعیین ابعاد ویژه برای هر شغل و گنجاندن و توجه بیشتر به آن در برنامه های آموزشی میتواند بسیار موثر باشد.

References

- 1- Aziri B. [Job satisfaction: A literature review. Management Research and Practice]. 2011;3(4):77-86 (Persian).
- 2- Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. Journal of Applied Psychology. 1992;77(1):65.
- 3- Ziapour A. [An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals]. Journal of Paramedical Sciences and Rehabilitation. 2014;2(2):27-34 (Persian).
- 4- 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. International Journal of Nursing Studies. 2007;44(2):297-314.
- 5- Mastaneh Z. [Nursing job satisfaction and demographic and job factors in teaching hospitals affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences]. Journal of Management and Medical Information School. 2012;1(1):8-17 (Persian).
- 6- Hariri GR, Yaghmaei F, Zagheri Tafreshi M, Shakeri N. [Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic characters in educational hospitals of Shahid

Beheshti University of Medical Sciences]. *Journal of Health Promotion Management*. 2012; 1(3): 17-27 (Persian).

7- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(8):1017-38.

8- Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejhad E. [Effective factors on nurses' job satisfaction]. *Journal of Guilan Nursing and Midwife Faculty*. 2010;20(64):1-7(Persian).

9- Adams A, Bond S. Hospital nurses job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;32(3):536-43.

10- Zamini S, Hosseini Nasab D, Zarei P. [The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University]. *Iran Occupational Health*. 2011;8(1):30-40(Persian).

11- Tsai Y. Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*. 2011;11(1):98.

12- Cropanzano R, Greenberg J. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 1997;12(2):317-72.

13- Ghanbari S, Hajjari N. [Relationship between perceived organizational justice whit job satisfaction and organizational commitment among public secondary school's teachers in Hamadan]. *Quarterly Journal of Career & Organi- zational Counseling*. 2013;5(16):9-27(Persian).

14- Tofighi M, Tirgari B, Fooladvandi M, Rasouli F, Jalali M. [Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in critical and emergency nurses in south east of Iran. Ethiopian]. *Journal of Health Sciences*. 2015;25(1):79-88(Persian).

15- Siadat SA, Rahsar M, Zare zad L. [A study of the Relationship between Organizational Justice and Identity among Employees at University of Isfahan]. *Higher Education Letter*. 2013;6(21):89-101(Persian).

16- Naami A, Shokrkon H. [Examine the relationship between organizational justice and job satisfaction of employees of an industrial organization in Ahvaz]. *Education Journal*. 2005;11(1-2):70(Persian).

17- Poursoltani zazarndi TF, Naderi M. [The relationship between perceptions of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment of personnel in Islamic Republic of Iran]. *Physical Education Organization*. 2013;3(5):139-57(Persian).

18- Aghaiiforoshani M. [The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior]. *Tehran University. Thesis for master degree*; 2009;12-20(Persian).

19- Moradi MR, Hamidi M, Sadjadi S, Jafari A, Moradi J. [The relationship between transformational leadership styles - organizational justice and provide the exchange with the Islamic Republic of Iran]. *Physical Education Organization*. 2011;2(5): 73-96(Persian).

20- Ahmadi F, Habibitabar Z. [Survey relationship between organizational justice and the organizational health in public organizations in Iran]. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2011;3(2):484-496 (Persian).

- 21- Martins H, Proença T. Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal–Economics & Management: Working Paper*. 2012;471.
- 22- Moradi M, Omidi AR, Ali Dost Ghagfarrokhi. [Modeling the effect of transformational leadership and organizational justice on organizational citizenship behavior Islamic Ministry of Youth and Sport Republic of Iran]. *Journal of Sport Management*. 2013;5(4):107-124(Persian).
- 23- Nouralian Y, Mohammadpanah A, Shamkhani A. [Examine the relationship between talent management and organizational justice dimensions]. *Police Human Resource Quarterly*. 2015;9(36):9-28 (Persian).
- 24- Ahmad Kohandelan F, Khoshbakhti J. [Experts of physical education office in administration departments in Khorasan]. *Applied Research of Sport Management*. 2014;3(2):1-7 (Persian).
- 25- Mehda A, Ahmadpour S, Golparvar M. [Relationship between perceived organizational justice and adherence to psychological contracts with organizational citizenship behaviors among female employees]. *Journal of Wife and Culture*. 2015;5(19):9-27(Persian).
- 26- Mohammadi S. [Examine the relationship between organizational identification, job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in the city of Sanandaj]. University of Tehran. Faculty of psychology and educational sciences. Thesis of master degree. 2011:63-64(Persian).
- 27- Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 2003;18(2):151-8.
- 28- Mathieu C, Neumann CS, Hare RD, Babiak P. A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*. 2014;59(15):83-88.
- 29- Saner T, Eyupoglu Sz. The job satisfaction of bank employees in North Cyprus. *Procedia Economics and Finance*. 2015;23(1):1457-60.
- 30- Joolae S, Jalili Hr, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. [Relationship between moral distress and job satisfaction among nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals]. *Hayat*. 2012;18(1):42-51(Persian).
- 31- 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]. *Health Payavard* . 2014;7(6):544-55 (Persian).
- 32- 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]. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2014;11(9):814-822(Persian).
- 33- Mardani Hamooleh M, Ebrahimi E, Mostaghasi M, Taghavi Larijani T. [Relationship between organizational justice and job stress among hospital personnel]. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2013;6(3):64-71(Persian).

- 34- Shafieabadi R, Mohammaddavoudi A, Kazemi S, Mohammdi Y. [Impact of organizational justice and organizational citizenship behavior staff executive of South Khorasan province]. *Danesh-e-Entezami journal*. 2013;2(3):9-20 (Persian).
- 35- Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveisipour R, Nokhostpandi Z, Mahmoodi M. [Evaluation of nursing job satisfaction, health centers and education across the country]. *Hayat journal*. 2005;10(23):39-48 (Persian).
- 36- Heydari SH, Mirzabeigi GH, Salemi S, Yeganeh M, Shoghi M, Shirzi F. [Research in Nursing]. 1st edition, Tehran: Iranian Nursing Organization; 2009. 112-140 (Persian).
- 37- Dehghani M, Hayavi Haghighi MH, Mostafaie D, Estebary F, Rafati S, Khorami F. [The Relationship between social capital and organizational citizenship behavior among teaching hospitals staff at Hormozgan University of Medical Sciences]. *Journal of Modern Medical Information Sciences*. 2014;1(1):25-34 (Persian).
- 38- Mosavitabar S, Rahmani R, Siratinayyer M, Abbaszadeh Z. [Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran; 2013]. *Nurse and Physician Within War*. 2014;23-24(5):34-39 (Persian).
- 39- Asgari M, Rafaat A, Rashedi V. [Job satisfaction survey technicians hospitals in Hamedan University of Medical Sciences]. *Journal of researchers* 2012;11(1):37-40 (Persian).
- 40- Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. [Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009]. *Arak Medical University Journal*. 2010;13(1):32-9 (Persian).
- 41- Al-Zubi HA. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*. 2010;5 (12):102.
- 42- Babazadeh T, Jamshidian A, Moradi M. [An analysis of the relationship between organizational justice and job satisfaction among the staff of Isfahan's Welfare Organization]. *Journal of Applied Sociology* 2014;53(1):11-3 (Persian).
- 43- Zainalipour H, Fini AAS, Mirkamali SM. [A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2010;5(46):258-261 (Persian).
- 44- Taheri F, Soltani E. [The study of organizational justice effect on job satisfaction and organizational citizenship behavior; (Case Study: Organization of Roads and Urban Development of Golestan State)]. *World of Sciences Journal*. 2013;1(15):64-73 (Persian).

The correlation between organizational justice and job satisfaction among nurses

Khosrozadeh M¹, *Hosseini MA², Kashaninia Z³, Sedghi Goyaghaj N⁴, Amini M⁵

1- M.Sc. of pediatric nursing, Department of nursing, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

2-Associated Professor, Rehabilitation Management Department, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. (**Corresponding author**)

E-mail: Mahmamy2020@gmail.com

3- Assistant Professor, School of Nursing & midwifery, Iran University of medical Sciences, Tehran, Iran.

4- M.Sc. of medical-surgical nursing, Department of nursing, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

5- Assistant Professor, Education Development Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

Abstract

Introduction: Objectives of occupational health specialists is to increase job satisfaction of the personnel and the efficiency and the accountability of the organizations. The aim of this study was to determine the correlation between organizational justice and job satisfaction of nurses at educational hospitals in Shiraz between 2014 and 2015.

Materials & Methods: This study is a descriptive-correlational study, which consists of all nurses that are working at Shiraz teaching hospitals. In total, 295 nurses were included based on the inclusion criteria through Morgan table. Data was collected through demographic, Nihoof & Moormans "Organizational Justice Questionnaire" and Minnesota "Job Satisfaction Questionnaire" (MSQ). Reliability of the instruments were measured by Cronbach's alpha. Data was analyzed using SPSS/19.

Findings: The average score of organizational justice and job satisfaction of nurses were 87.13 ± 15.49 and 7.13 ± 48.49 respectively. In addition, there was a positive correlation between organizational justice and job satisfaction of nurses ($p < 0.001$, $r = 0.672$). Among the sub-scales of job satisfaction, only the organizational climate has a significant relation to organizational justice ($p = 0.049$, $r = 0.115$).

Conclusion: Consequently, there was positive and direct correlation between organizational justice and job satisfaction of nurses. It is suggested that, nursing managers in all tasks, emphasis more on the organizational justice.

Keywords: Organizational justice, Job satisfaction, Nurse.

Received: 1 September 2015

Accepted: 10 January 2016