

# رابطه‌ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مریم یعقوبی<sup>۱</sup> / سکینه سقاییان نژاد اصفهانی<sup>۲</sup> / حسن ابوالقاسم گرگی<sup>۳</sup> / محسن نوروزی<sup>۴</sup> / فاطمه رضایی<sup>۵</sup>

چکیده

مقدمه: عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده برای بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که یکی از مهمترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، تعهد سازمانی، حیطه‌های مختلف آن و رضایت شغلی کارکنان است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شده است. روش بررسی: این بررسی به روش توصیفی همبستگی صورت گرفته که نمونه مورد پژوهش آن کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده است که برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که میانگین عدالت سازمانی در بین بیمارستان‌های مورد تحقیق  $(3/45 \pm 1/1)$  و میانگین تعهد سازمانی  $(3/05 \pm 1)$  و میانگین رضایت شغلی  $(3/3 \pm 0/7)$  می‌باشد. بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد  $(p=0/00, r=0/46)$  و همچنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد  $(p=0/029, r=0/66)$ . نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که میزان عدالت سازمانی با اختلاف کمی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر بوده. از طرفی میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان خصوصی از بیمارستان دولتی بیشتر بوده است. ولیکن در بیمارستان‌های دولتی تعهد سازمانی بیشتری نسبت به بیمارستان خصوصی مشاهده گردید.  
کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بیمارستان آموزشی

• وصول مقاله: ۸۷/۸/۲۱ • اصلاح نهایی: ۸۷/۱۱/۷ • پذیرش نهایی: ۸۸/۱/۳۰

۱. دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ نویسنده مسئول (yaghoobbi@yahoo.com)

۲. مربی گروه مدارک پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳. دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۴. کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۵. دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

## مقدمه

نظریه پردازان علوم شناختی رفتار را تابعی از باورها، انتظارات و ارزش‌ها و سایر ادراکات ذهنی انسان می‌دانند به بیان دیگر رفتار ناشی از انتخاب آگاهانه و منطقی انسان است. نظریه برابری یکی از نظریه‌های شناختی انگیزش کاری به شمار می‌آید و بر این پیش فرض استوار است که شناخت‌های کارکنان رمز درک انگیزش آنان است. [۱]

در نظریه برابری فرد ارزیابی خود را از آنکه آیا پاداش سازمان برای جبران آورده هایش کافی است یا خیر با مقایسه کارفرمای خود با سایر کارفرماها صورت می‌دهد.

برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. [۱]

تحقیقات نشان داده است که فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چطور برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. [۲]

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. واضح‌ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است. این سرپرست نسبت به زبردست اختیار تام دارد. او می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زبردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود سازمان است. اگر چه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است. [۳]

تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چطور برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی

کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقامجویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است. [۴] مسیر دیگری که در حوزه مطالعات و تحقیقات عدالت سازمانی به آن پرداخته شده، انواع عدالت در سازمان‌ها، پیش شرط‌ها و پیامدهای آن هاست. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ما حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان هاست.

### ۱- عدالت توزیعی (Distributive Justice)

به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵) دارد. این نظریه به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان‌ها در سازمان‌ها توجه دارد. [۴]

### ۲- عدالت رویه‌ای (Procedural Justice)

عدالت رویه‌ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود در اینجا می‌توان این سؤال را مطرح کرد که آیا ممکن است کارمندی که نسبت به دیگران پاداش کمتری را دریافت می‌کند، اصلاً احساس نابرابری یا بی‌عدالتی نکند؟ با توجه به عدالت رویه‌ای پاسخ مثبت است. این موضوع را با یک مثال روشن می‌کنیم. فرض کنید دو کارمند با صلاحیت و شایستگی یکسان برای انجام یک کار و مسئولیت شغلی وجود دارند، اما به یکی از آنها مقداری بیشتر از دیگری پرداخت می‌شود. سیاست‌ها و خط مشی‌های پرداخت

تعهد سازمانی رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند. [۷] در واقع یکی از عوامل مؤثر در عملکرد نیروی انسانی در بیمارستان، داشتن تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است. [۸،۹]

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر است. [۱۰] و غیبت از کار نیز در آنها بیشتر است. [۱۱] میر و آلن تعهد سازمانی را از سه جنبه به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌دهند.

۱. تعهد عاطفی (Affective Commitment): شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند، زیرا آنها می‌خواهند که در سازمان بمانند.
۲. تعهد مستمر (Continuance Commitment): شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهم می‌شود. در این بعد از تعهد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند. [۱۲]

سازمان عوامل قانونی بسیار زیادی را همچون طول زمان کار، شیفت کاری و غیره را در بر دارد. این دو کارمند از سیاست پرداخت شرکت کاملاً آگاه‌اند و فرصت‌های یکسانی دارند. با توجه به این عوامل ممکن است یکی از دو کارمند از دیگری مقدار بیشتری دریافت کند، با این حال کارمند دیگر ممکن است احساس کند اگر چه کمتر از تمایزش به او پرداخت شده است، اما این پرداخت ناعادلانه نیست، چرا که سیاست جبران خدمات سازمان یک سیاست باز بوده و به شیوه‌ای دقیق و بدون تعصب و غرض ورزی به کار گرفته شده است. [۴]

بنابراین پرداخت ناشی از به کارگیری این رویه احتمالاً عادلانه نگریسته می‌شود؛ حتی اگر به نظر خیلی پایین باشد. [۵] با افزایش درک عدالت رویه ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمانشان می‌نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند. [۶]

### ۳- عدالت تعاملی (International Justice)

نوع سوم از عدالت در سازمان‌ها، عدالت تعاملی نامیده می‌شود. عدالت تعاملی شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابر این زمانی که کارمندی احساس بی عدالتی تعاملی می‌کند به احتمال زیاد این کارمند واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می‌دهد. از این رو پیش بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل نارضاعی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرش‌های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش‌های منفی به سازمان برمی‌گردد. [۴]



تأثیر دارد. [۱۹]

تامپسون در تحقیقی رابطه بین عدالت و رضایت مشتری را سنجیده است در این تحقیق عدالت را از سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مورد بررسی قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که عدالت توزیعی بهترین پیشگو کننده رضایت می‌باشد. [۲۰]

کلنداور (klendauer) در تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی در بین ۱۲۸ مدیر از ۳۸ شرکت به این نتیجه رسید که گرچه تمام ابعاد عدالت سازمانی با تعهد مدیران رابطه داشته است ولیکن تأثیر عدالت تعاملی از همه بیشتر بوده است. [۲۱]

مری لمونز در تحقیقی با هدف مطالعه و تعیین نقش عدالت رویه‌ای در ارتقای تصمیم‌گیری به عنوان متغیر پیشگویی کننده به این نتیجه رسیده است که وجود عدالت رویه‌ای در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. [۲۲]

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و به صورت توصیفی همبستگی انجام شده است.

### روش بررسی

در تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق «توصیفی-همبستگی» استفاده شده است جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان، بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان (دو بیمارستان دولتی (بیمارستان‌های الزهرا(س) و بیمارستان نور و حضرت علی اصغر(ع)) و دو بیمارستان خصوصی (بیمارستان‌های سعدی و سینا) است، که ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در انجام این پژوهش برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ای طراحی شده توسط آلن و مایر (۲۰۰۴) استفاده شده است. در این پرسشنامه تعهد از ابعاد هنجاری عقلایی و عاطفی سنجیده شده است که به سبک لیکرت طبقه‌بندی شده است و پرسشنامه عدالت سازمانی ساخته شده توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) که شامل

۳. تعهد هنجاری (Normative Commitment): شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. [۸] کارکنان با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند در سازمان می‌مانند. [۱۳] از طرفی رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد شده و آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف می‌کنند که در این تحقیق رضایت از ابعادی چون همکاران شرایط کاری و حقوق و مزایا مورد بررسی قرار گرفته است. [۱۴]

هیچ‌یک از فعالیت‌های امروزی از نظر گسترش و پیچیدگی همپای بیمارستان نیست در جهت اجرای این مقصود کارکنان باید از هنر و مهارت‌های لازم در هر زمینه شغلی و عملی که قابل اجرا و عملی باشد برخوردار گردد. [۱۵]

نتایج پژوهش سماواتیان (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و نوع استخدام، سطح درآمد و محل سکونت کارکنان رابطه معناداری مشاهده شد از طرفی متغیرهای سابقه خدمت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان تفاوت معنی‌داری را در ارتباط با عدالت سازمانی ادراک شده نشان ندادند. [۱۶]

غفوری (۱۳۸۷) در پژوهشی در بین کارکنان شهرداری اصفهان نشان داده است که بین عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری مشاهده می‌شود. [۱۷]

هربینیک آلتو (۱۹۷۲) و جویئر (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات مشابه‌ای به همین نتایج دست یافتند. [۱۷] وارنر (Warner) ۲۰۰۵ در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که عدالت رویه‌ای بهترین پیشگو کننده رضایت شغلی است و در این میان گرچه عدالت توزیعی نیز مؤثر است ولیکن تأثیر کمتری دارد. [۱۸]

در تحقیق صورت گرفته توسط الوانیو (Elovainio) که در خصوص تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت کارکنان در یک تحقیق دو ساله در بین ۲۹۶۹ نفر از کارکنان در فنلاند به این نتیجه رسید که اجرای عدالت در سازمان با سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار به علت بیماری

### یافته‌ها

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میزان عدالت سازمانی در بین بیمارستان‌های دولتی و خصوصی تقریباً یکسان است و لیکن میزان عدالت تعاملی در بیمارستان‌های دولتی بیشتر است. میزان تعهد در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی برابر بوده و در این میان میزان تعهد مستمر و هنجاری در بیمارستان‌های دولتی بیشتر و میزان تعهد عاطفی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر است.

جدول ۲ نشان می‌دهد که رضایت شغلی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی است ولیکن در این میان کارکنان بیمارستان‌های دولتی از میان ۹ مؤلفه رضایت شغلی مورد بررسی در این تحقیق از میانگین بیشتری برای مؤلفه‌های حقوق و دستمزد، ارتقاء، مزایا برخوردار بوده و ۶ مؤلفه دیگر در بیمارستان‌های خصوصی از امتیاز بیشتری برخوردار است.

عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی است، استفاده شده است. و برای تعیین سطح رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد اسپکتر (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه رضایت شغلی را در زمینه‌های حقوق و دستمزد، ارتقاء، سرپرستی، مزایا، پاداش‌ها، شرایط کاری، همکاری، ماهیت کار، ارتباطات، بررسی می‌کند برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۹۴ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۰ به دست آمده است و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۸ بوده است. برای روایی از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است بدین منظور پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

جدول ۱: میانگین نمره عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و ابعاد آنها در بیمارستان‌های مورد مطالعه

نام متغیر	میانگین بیمارستان‌های دولتی	میانگین بیمارستان‌های خصوصی	نام متغیر	میانگین بیمارستان‌های دولتی	میانگین بیمارستان‌های خصوصی
عدالت سازمانی کلی	۳/۴±۱/۱	۳/۵±۱/۳	تعهد سازمانی کلی	۳/۱±۱	۳±۱/۲
عدالت رویه‌ای	۳/۶±۱/۳	۳/۸±۰/۶	تعهد عاطفی	۳/۳±۰/۲	۳/۸±۱/۵
عدالت تعاملی	۳/۸±۱/۵	۳/۶±۱/۱	تعهد مستمر	۳/۱±۰/۸	۲/۷±۰/۵
عدالت توزیعی	۲/۸±۱/۴	۳/۲±۱/۲	تعهد هنجاری	۲/۹±۱/۴	۲/۶±۱/۲

جدول ۲: میانگین نمره رضایت شغلی و ابعاد آنها در بیمارستان‌های مورد مطالعه

نام متغیر	رضایت شغلی کلی	حقوق و دستمزد	ارتقاء	سرپرستی	مزایا	پاداش‌ها	شرایط کاری	همکاران	ماهیت کار	ارتباطات
میانگین در بیمارستان‌های دولتی	۳/۲±۰/۷	۳/۵±۱/۳	۳/۱±۰/۳	۳/۶±۱/۳	۳/۳±۱/۱	۳/۱±۰/۳	۳/۱±۰/۳	۴/۱±۰/۸	۲/۹۶±۱/۱	۲/۶±۱/۲
میانگین در بیمارستان‌های خصوصی	۳/۴±۰/۷	۳/۱±۰/۳	۲/۵±۱/۲	۴/۲±۰/۵	۳/۲±۱/۱	۳/۷±۰/۷	۳/۸±۰/۱	۴/۳±۱/۳	۳/۱±۰/۶	۲/۸±۰/۹



میانگین نمره عدالت سازمانی به تفکیک جنسیت به شرح زیر است عدالت سازمانی: مردان ( $7/1 \pm 3/3$ ) و زنان ( $6/1 \pm 4/3$ ) که البته این اختلاف از لحاظ آزمون آماری T-TEST معنادار نمی باشد. از لحاظ آزمون آماری ANOVA بین عدالت سازمانی و سن کارکنان در این تحقیق رابطه معناداری وجود ندارد ( $p=0/980$ ،  $f=0/61$ ). ولیکن بین عدالت سازمانی با نوع استخدام کارکنان از لحاظ آزمون آماری ANOVA ( $p=0/001$ ،  $f=4/19$ ) رابطه معناداری مشاهده می شود. بین میزان عدالت سازمانی کارکنان با نوع پست (کارکنان بخش‌های اداری و کارکنان درمانی) رابطه معناداری وجود ندارد. بین میزان عدالت سازمانی کارکنان با مقطع تحصیلی با کمک آزمون ANOVA ( $p=0/029$ ،  $f=2/7$ ) رابطه معناداری وجود دارد.

بین میزان عدالت سازمانی کارکنان با سابقه کار با کمک آزمون ANOVA ( $p=0/04$ ،  $f=4/7$ ) رابطه معناداری وجود دارد. در تحلیل ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و ابعاد آن؛ بعد توزیعی ( $r=0/72$ ،  $p=0/00$ )، بعد رویه‌ای ( $p=0/00$ ،  $r=0/687$ ) و تعاملی ( $p=0/00$ ،  $r=0/853$ ) رابطه معناداری مشاهده شد.

در خصوص ارتباط بین عدالت سازمانی و متغیرهای تحقیق نتایج زیر به دست آمده است. بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی به طور کلی رابطه وجود دارد ( $p=0/00$ ) و  $r=0/46$ )، ولیکن در این میان عدالت سازمانی با تعهد هنجاری ( $r=0/73$ ،  $p=0/031$ ) و تعهد عاطفی ( $p=0/001$ )  $r=0/62$ ) رابطه داشته ولیکن بین عدالت سازمانی با تعهد مستمر ( $r=0/26$ ،  $p=0/024$ ) رابطه‌ای مشاهده نشد. از طرفی از انواع عدالت، عدالت توزیعی ( $p=0/029$ )، عدالت سازمانی رابطه داشته و بین عدالت رویه‌ای با تعهد سازمانی هیچ رابطه‌ای مشاهده نشد ( $p=0/029$ ،  $r=0/66$ ).

در بررسی بین عدالت سازمانی و متغیر رضایت شغلی نتیجه زیر به دست آمد بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کلی رابطه وجود دارد ( $p=0/029$ ،  $r=0/66$ ) ولیکن در تعیین رابطه بین انواع عدالت و ابعاد رضایت به نتایج

زیر دست یافتیم:

عدالت تعاملی با ابعاد مزایا ( $p=0/00$ ،  $r=0/81$ ) پاداش‌ها ( $p=0/007$ ،  $r=0/45$ ) حقوق و دستمزد ( $p=0/00$ ،  $r=0/87$ ) و سرپرستی ( $p=0/00$ ،  $r=0/32$ ) رابطه معناداری نشان داد.

از طرفی عدالت توزیعی با ابعاد سرپرستی ( $p=0/004$ ) شریک کاری ( $r=0/54$ ،  $p=0/00$ ) و همکاران ( $p=0/002$ ،  $r=0/65$ ) مزایا ( $p=0/00$ ،  $r=0/56$ ) پاداش‌ها ( $p=0/003$ ،  $r=0/75$ ) حقوق و دستمزد ( $p=0/004$ ) و همکاران ( $r=0/64$ ) رابطه معناداری نشان داد. همچنین در خصوص رابطه عدالت رویه‌ای، این نوع از عدالت با ابعاد شریک کار ( $p=0/00$ ،  $r=0/63$ ) و همکاران ( $p=0/02$ ،  $r=0/41$ ) رابطه معناداری نشان داد.

این نوع از عدالت بر عادلانه بودن پیامدها و نتایج که کارکنان در یافت می کنند اشاره می کند این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵) دارد.

و همچنین در خصوص رابطه عدالت رویه‌ای، این نوع از عدالت با ابعاد شریک کار ( $p=0/029$ ،  $r=0/66$ ) و همکاران ( $p=0/029$ ،  $r=0/66$ ) رابطه معناداری نشان داد.

### بحث و نتیجه گیری

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار تر شده است. [۴] به همین دلیل این مقوله امروزه یکی از مفاهیمی است که سازمان‌ها به اهمیت آن پی برده و تحقیق در این زمینه را آغاز نموده‌اند.

نتایج این پژوهش نیز بیان می کند که میزان عدالت سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان در حد خوب می باشد (البته با اختلاف کمی بیمارستان‌های خصوصی دارای میانگین بیشتری هستند). و از میان انواع آن عدالت تعاملی در بیمارستان‌های دولتی و عدالت رویه‌ای در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر است.

و تعاملی با این مؤلفه دارای رابطه بوده است. این مسأله مؤید نقش حساس افزایش عدالت در سازمان‌ها است. در اکثر تحقیقات مورد مطالعه عدالت سازمانی در سه بعد رویه‌ای، توزیعی و تعاملی مورد بررسی قرار گرفت که از این نظر با تحقیق حاضر مشابه است.

رضایت شغلی در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر از بیمارستان‌های دولتی است گرچه این اختلافات بسیار ناچیز است و می‌توان چنین استنباط کرد که رضایت در هر دو نوع بیمارستان دولتی و خصوصی در حد متوسط می‌باشد.

از طرفی بین عدالت تعاملی و میزان مزایا و پاداش رابطه مشاهده شد. همان طور که در تعریف عدالت تعاملی ذکر شد شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود و از طرفی از آنجایی که از دید کارکنان میزان مزایا و پاداش دریافتی آنها در ارتباط با مدیر می‌باشد می‌توان علت این ارتباط را دریافت.

در نهایت امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی و به ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، تعهد و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری می‌باشد.

همچنین در هر دو نوع بیمارستان‌های دولتی و خصوصی میزان عدالت توزیعی از دیگر انواع عدالت از میزان کمتری برخوردار است. در واقع کارکنان بیمارستان‌های مورد تحقیق معتقد بوده‌اند که نتایجی که از پاداش‌های ناشی از کار وجود دارد به صورت عادلانه در بیمارستان‌شان وجود ندارد. در واقع کارکنان بیمارستان‌های دولتی احساس عدالت بیشتری از رفتار مدیریت داشته‌اند. کارکنان بیمارستان‌های خصوصی احساس عدالت بیشتری از چگونگی توزیع پاداش‌ها در محل کار خود داشته‌اند. و سیاست‌ها و خط مشی‌های بیمارستان خود را در این خصوص عادلانه تر می‌دانند.

در هر دو نوع بیمارستان دولتی و خصوصی از ابعاد تعهد، تعهد هنجاری دارای کمترین نمره می‌باشد. ولیکن کارکنان هر دو نوع بیمارستان دارای تعهد عاطفی بالا بوده‌اند و در بیمارستان‌های خصوصی این نمره بسیار عالی بوده است (۳/۸ از ۵). در اکثر تحقیقات مورد مطالعه تعهد سازمانی در سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری مورد بررسی قرار گرفت که از این نظر با تحقیق حاضر مشابه هستند.

در واقع کارکنان بیمارستان‌های خصوصی از نظر عاطفی پیوندی قوی با بیمارستان داشته و تمایل به درگیر شدن در فعالیت‌های بیمارستان و تعیین هویت خود با بیمارستان محل در آنها بسیار بالاست. و کارکنان در بیمارستان‌های دولتی وفا داری بالاتری در سازمان داشته و ضرورت بیشتری برای ادامه کار و ماندن در بیمارستان احساس می‌کنند. در نتایج به دست آمده عدالت سازمانی با تعهد هنجاری و تعهد عاطفی رابطه داشته و لیکن با تعهد مستمر رابطه‌ای نداشته است. در واقع در تعهد مستمر ارزش نهادن به سازمان است که منجر به افزایش تعهد کارکنان می‌شود. این تعریف خود حاکی از آن است که ارتباط آن با عدالت سازمانی کم‌رنگ‌تر است، گرچه بسیاری از تحقیقات مشابه برخلاف تحقیق حاضر تعهد مستمر را با عدالت سازمانی دارای رابطه دانسته‌اند. [۱۶، ۱۷، ۲۱، ۲۲] از انواع عدالت فقط عدالت رویه‌ای با تعهد سازمانی رابطه‌ای نشان نداده است. و عدالت توزیعی

sand Oaks, CA: Sage; 1997.

13. Morhead G. [Organizational Behavior] (Trans. Alvani M). Tehran: Morvarid; 1995. [Persian]
14. Dadnia A. [Effect of Job Satisfaction on Organizational Success]. 2008. Available from: URL: <http://www.bpdanesh.ir/detailnews.asp?id=5223> [Persian]
15. Sadaghiani A. [Organization and Hospital Management]. Tehran: Jahan; 1999. [Persia.]
16. Samavatian H. [Perceptual Justice: How Demographic Can Predict Organizational Justice]. The 1st Psychology Conference; 2008 May 25; Isfahan, Iran. [Persian]
17. Gafari M. [Relationship between Perceptual Justice and Organization Commitment]. The 1st Psychology Conference; 2008 May 25; Isfahan, Iran. [Persian]
18. Clay-Warner J, Reynolds J, Roman P. Organizational Justice and Job satisfaction: A test of three Competing Models. *Social Justice Research* 2005; 18(4): 391-409.
19. Elovainio M. Job decision Latitude, Organizational Justice and Health: Multilevel covariance structure analysis. *Social Science and Medicine* 2004; 59(9): 1659-69.
20. Thompson S. The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions: the Case of Computer Purchase. *Journal of Distribution Management* 2001; 29(2): 109-24.
21. Klendauer R. Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers. *Journal of Managerial Psychology* 2009; 24(1): 29-45.
22. Lemons M. Procedural Justice in Promotion Decision: Using Perceptions of fairness to Build Employee Commitment. *Journal of Managerial Psychology* 2001; 16(4): 268-80.

## References

1. Rezaian A. [Justice Expectancy and Justice in Organization]. Tehran: Samt; 2004. [Persian]
2. Bos KV. Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior* 2001; 58: 254-9.
3. Naami A. [A study between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour in Industrial organization in Ahvaz]. *Psychological Journal* 2005; 3(1): 79-92. [Persian]
4. Hoseinzadeh A. [Organizational Justice]. *Tadbir* 2006; 190: 18-23. [Persian]
5. Greenberg J. Stress Fairness to Fare No Stress: managing Workplace Stress Promoting Organizational Justice. *Organizational Dynamics Journal* 2004; 33: 322-65.
6. Robbins SP. *Organizational Behavior*. New Delhi: Prentice-Hall; 2001.
7. Yaghoubi M. [A Survey of relationship between Organization Commitment and Job Stress among the Hospital Managers of Medical Science University of Isfahan]. Isfahan: HMERC; 2006. [Persian]
8. Herscovitch L, Meyer JP. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *J Applied Psych* 2002; 87: 474-87.
9. Meyer JP, Allen JN. *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage; 1997.
10. Allen JN, Meyer JP. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behaviour* 1996; 49(3): 252-76.
11. Angle H, Perry J. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 1981; 26: 1-14.
12. Meyer JP, Allen JN. *Commitment in the workplace*. Thou-