رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران

سید حسام سیدین\1
بهمن احمدی نژاد\2
سونگد تورانی\3
فاطمه رجبی فرد\4

چکیده

مقدمه: عدالت سازمانی اصلی‌ترین است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، باک می‌رود. ادراک بی عدالتی اثرات مخرب بر روحیده کار جمعی دارد. زیرا اهمیت نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال 90 است.

روش: این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی است. نمونه پژوهش 131 نفر از کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران است که به روش تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و بهره‌وری انتخاب شدند.

Email: h.seyedin@iums.ac.ir

1- مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و طغیان رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
2- دانشجوی دکتری تخصصی اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
3- مرکز تحقیقات مدیریت بیمارستانی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
4- مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده ایمنی پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران.

تیرم مقاله: پژوهش تاریخ دریافت مقاله: 93/6/9 تاریخ پذیرش مقاله: 93/6/9
کارکنان استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از آزمون آماری اسپیرمن و شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار استفاده گردد.

یافته‌ها: عدالت سازمانی ادراک شده در بیمارستان (الف) بیشترین و در بیمارستان (ب) کمترین می‌باشد. این عدالت‌سازمانی ادراک شده و ابعاد آن با پرهوری از نظر کارکنان رابطه مثبت معنادار و گو دارد (p-value<0.01).

نتیجه‌گیری: عدالت سازمانی ادراک شده کمتر از متوسط و پرهوری از نظر کارکنان بالاتر از متوسط می‌باشد. این عدالت سازمانی و ابعاد آن با پرهوری از نظر کارکنان رابطه وجود دارد. بنابراین مدیران باید از طریق تقویت هرکن این مؤلفه‌ها باعث پهپاد عدالت سازمانی ادراک شده و پرهوری از نظر کارکنان شوند.

واژگان کلیدی

عدالت سازمانی، پرهوری کارکنان، بیمارستان
مقدمه

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جامعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش اشکال‌تر شده است. متخصصان علوم اجتماعی از مدتها پیش به اهمیت عدالت به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای ارتقاء در کنونی و کارکردگی پی بردند. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمان‌ها امر غیر منطق‌النیست. چون ادعای می‌شود که عدالت سازمانی، که بیان کننده شیوه رفتار با کارکنان می‌باشد اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محصول می‌شود (بققوی و همکاران، 1388). 

رایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت (توزیع پاداش، روابط سرپرستی، ارتقا و اتصالات) برای کارکنان حائز اهمیت است (سید حسام و همکاران، 1387، غنیپوری، 1388). ادراک بی عدالتی روحیه کار جامعی، هشتم نیروی انسانی و انجیرش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مطالعاتی که امیرخانی و پورزینت گام برداشتن در راستای رایت بی‌شر عدالت سازمانی، یکی از مهم‌ترین طرقيه است که سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاؤه به پره‌متنده از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محتیثی آکده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده و به دستاوردهای مهمی در آینه خصوص دست یابند (ابراهیمی و پورزینت، 1387). 

در کنار مسائل رفتاری که در حوزه سازمان‌های مطرح شده است، اولویت‌های اقتصادی و شاخص‌های مرتبط با آن نیز چاپگاه ویژه‌ای در مباحث سازمانی یافته‌اند. در این میان اهمیت به‌هموری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطوح رقابت، بی‌پیچیگی تکنولوژی، توسعه سیاست‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست. به‌هموری و ارزه‌ای است که هم در سطح کلان و
هم در سطح خرد مطرح است و طبقی از بهرهوری جهانی تا بهرهوری فردی را شامل می‌شود (الوینی و احمدی، ۱۳۸۲).

اهمیت بهرهوری و بهبود کیفیت خدمات سلامت به منظور بر طرف کرد نیازهای سلامت مردم و برآورده کردن توقعات آنها روز به روز بیشتر شده و به عنوان یک اولویت، اساس تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های مدیران بخش سلامت قرار گرفته است (موسی‌زاده، ۱۳۸۴). از میان عوامل، مهم‌ترین عامل یا اهمیت اصلی کاهش یا افزایش بهرهوری سازمان، متعاقب انسانی است و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تعداد زیادی در گرو عامل‌رد مناسب و صحیح کارکنان است (مردانی و حیدری، ۱۳۸۳). سازمان‌ها به کارکنان اتربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه یکنواختی دست یابند و به طور کلی کارایی و اتربخشی سازمان‌ها به کارایی و اتربخشی (بهرهوری) نیروی انسانی بستگی دارد (بیکی و همکاران، ۱۳۸۳). لذا یکی از مسئولیت‌های مدیران سازمان‌ها بطور محضی را در دهه‌های اخیر از ابتدای خواهش ساخت، تلاش برای افزایش بهرهوری شغلی کارکنان است (اصیلی و سبزواری‌بادی، ۱۳۸۵). بنابراین، سازمان‌های بهداشتی و درمانی نیازمند شناسایی سیستم‌ها و روش‌های غیرکارآمدی که باعث کاهش کارایی و اتربخشی می‌شوند می‌باشند (عبد‌الکریمی، ۱۳۸۳).

در حفیظت اهمیت شغل در سازمانی در آن است که اگر کارکنان احساس نابرازی کنند منبع بالقوه عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این امر در نوع خود تبعات جبران ناپذیری برچای خواهند گذاشته (مردانی و حیدری، ۱۳۸۳). برای مثال مطالعه‌ای که پارک و کولمبی در شرکت‌های بزرگ حسابداری انجام دادند، بیان نمودند که ارائه‌ای از میزان عدالت موجود در سیستم، مقدمت بارز‌الهی

۱۰۰ / فصل‌نامه اخلاق ریزیستی سال چهارم، شماره سیزدهم، پاییز ۱۳۹۳
پهوری) را از طریق وسایع تعهد سازمانی، تحت تأثیر قرار می‌دهد (رادرت و همکاران، ۲۰۰۶).

با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدلت سازمانی بر پهوری کارکنان، مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری را در جهت توسعت احساسی ابعاد در سازمان، با تمرکز متغیرهای ابعاد عدلت سازمانی برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند. لذا مطالعه ارتباط ادراک عدلت سازمانی با پهوری کارکنان، در بیمارستان‌های آموزشی منطقه دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌تواند شکل دهد. رفتار سازمانی مدیران در جهت ارائه پهوری سازمان‌ها مراقبت سلامت باشد. نظر به اینکه در حوزه بیمارستانی مطالعه مشابهی یافت نشد پژوهشگر در این مطالعه بر آن است تا رابطه ابعاد مختلف ادراک از عدلت سازمانی با پهوری از نظر کارکنان را مورد آزمون قرار دهد.

روش
این پژوهش، مطالعه‌ای توصیفی و پیش‌پرداز است که به صورت مقطعی انجام گرفته است و از نظر نتایج، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه کارمندان شاغل در دو بیمارستان تخصصی (چ) و (د) و دو بیمارستان عمومی (الف) و (ب) می‌باشد که به صورت نشانده و سادع بین بیمارستان‌های عمومی و تخصصی، جهت مقایسه‌ی نتایج انتخاب شدند. روش نمون‌گیری در این پژوهش طبقه‌ای تصادفی می‌باشد. به این صورت که پس از برآورده کردن نمونه، تعداد نمونه‌ی لازم با توجه به اندازه‌های هرکدام از بیمارستان‌ها توزیع شده است. جهت تخمین حجم نمونه از فرمول پرزارد، به شرح زیر استفاده گردید (پرزارد، ۶۲۰۶). جهت تخمین حجم نمونه از فرمول پرزارد، به شرح زیر استفاده گردید (پرزارد، ۶۲۰۶).
کارمندان شاغل در بیمارستان انجام شد. ضریب همبستگی اسپرمن بین ادراک از عدالت و ادراک کارکنان از بهرهوری، 0/323، به دست آمد. در این فرمول α به عنوان خطای نوع اول در نظر گرفته شده است که مقدار β نیز به عنوان خطای نوع دوم است و مقدار آن در اکثر مطالعات برای β = 0/01 به دست می‌آید. در نتیجه Mساوی با 2/575 شواهد شد.

بررسی نتایج نشان می‌دهد که ادراک کارکنان در بیمارستان، تعداد کارکنان آن بیمارستان را بر جمعیت کل جامعه تقسیم کرده و عدد بست ماهواره، به ادراک نمونه محاسبه شده از طریق فرمول نمونه گیری ضرب کردن؛ که باید حجم نمونه در بیمارستان‌های د. ب. ج. الف، 17، 23 و 69 بست ماهواره (جدول 1).

در این مطالعه، پرسشنامه‌های عدالت سازمانی مدل کانشرو اقتباس شده است که شامل 23 سوال عمومی و اختصاصی است و شامل عدالت توسعی (1) سوال، عدالت روابط (5 سوال)، عدالت تعاونی (11 سوال) و عدالت سیستمی (12 سوال) است که در قالب میزان 5 برگه‌های لیکتر تدوین شده. 1 به معنای خیلی کم تا 5 به معنای خیلی زیاد تنظیم شده است. در مطالعاتی که اشکال و همکاران یعقوبی و همکاران در سال 85 در صنعت فولاد انجام داده‌اند، این پرسشنامه RA ترجمه کرده و پایایی آن را از  طریق آزمون افتای کرونباخ 94/94/گزارش نموده‌اند (اشکال و همکاران، 1388). جهت بررسی پایایی مجدد پرسشنامه، پژوهشگر 15 عدد پرسشنامه در بیمارستانی خارج از جامعه مورد
مطالعه توزیع و جمع‌آوری نمون و پس از محاسبه آلفا کرونباخ ۷۹٪ بدست آمد.
جهت تعیین روایی مجدد پرسشنامه از استادان راهنمای مشاور و متخصصین مربوطه نظرخواهی گردید.
پرسشنامه به‌طوری کارکنان نیز شامل ۶۳ سؤال است که بی‌پایه هفت بعد
مدل گلداسمیت (تئویتی، توضیح، اشتراک، انتخاب و محیط) است. این مدل برگرداندن مدل سننگ به‌طوری از دید کارکنان است.

**نتایج**
در این بخش ابتدا یافته‌های دموگرافیک مطالعه و سپس روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. جدول ۲ نشان می‌دهد ۷۶.۴ درصد از افراد مورد
مطالعه، زن و ۲۳.۶ درصد مرد بوده‌اند. افرادی با تحصیلات لیسانس بیشترین درصد از نمونه‌ها (۴۲.۹ درصد) به خود اختصاص دادند. (جدول شماره ۳)

در جدول شماره ۳ شاخص‌های آماری عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن شامل عدالت تعاملی، عدالت روحی‌های، عدالت توزیعی و عدالت سیستمی به همراه بهره‌وری کارکنان در مراکز اموخته‌ی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران ارائه گردیده است. (جدول شماره ۳)

برای بررسی معنا‌داری همبستگی و روابط بین عدالت سازمانی و ابعاد چهارگانه آن و بهره‌وری کارکنان، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

جدول شماره ۳ و ۵ ضریب همبستگی اسپیرمن بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره وری از نظر کارکنان به تفکیک بیمارستان‌های مورد مطالعه و به صورت کلی را ارائه می‌دهد. (جدول شماره ۴ و ۵)

بحث

در این بخش به تحلیل درباره مؤلفه‌های عدالت و ارتباط آن با بهره‌وری برداخته شده است. عدالت توزیعی نمونه‌ای بروز و کمتر از متوسط بود. از انجایی که این بعد از عدالت بیشتر بر مزایای نقدی و غیر نقدی دریافت شده توسط کارکنان تأکید می‌کنند بنابراین می‌توان یکی از دلایل ادراک کم از عدالت توزیعی را، مناسب نیزبند مزایای اعطا در بیمارستان‌های مورد مطالعه دانست.

بیمارستان‌های گل پور و نادای (۱۳۸۷ ش) نیز میزان عدالت توزیعی ادراک شده در بین پرستاران را ضعیف گزارش داد. حقيقة و همکاران (۱۳۸۸ ش) در مطالعه خود نشان دادند که بیشترین درصد از تغییرات عملکرد کارکنان به عدالت توزیعی مربوط می‌شود. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی رابطه...
مشتت معنادار با په‌پوری کارکنان دارد (p-value < 0.01). البته این رابطه ضعیف بود. در این راستا مطالعه حقیقی و همکاران (1388) نشان داد که عدالت توزیعی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و این رابطه بر خلاف ارتباط بیست آمده در مطالعه حاضر، قوی بود.

عدالت روش‌های ادراک شده در بین افراد مورد مطالعه، بالاتر از متوسط است. يعني روش‌های تخصصی، تریف و دیگر مزایای اطلاعی به کارمندان، تهیه‌گاه بدود در نظر گرفتن متغیر شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق، انجام می‌شود. همچنین هنگامی که کارکنان روش‌های جاری را عادت‌دهند، تغییر خود را برای انجام بهتر کار انجام می‌دهند. گر پرو و نادی (1388) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه‌ی شناخت عدالت سازمانی و رفتارهای مشتری مدیری نشان دادند که بر خلاف یافته‌ی مطالعه حاضر، سطح عدالت روش‌های ادراک شده در بین پرستاران ضعیف بود. یافته‌های مطالعه براتی و همکاران (1388) نشان داد که عدالت روش‌های در سطح بالاتری نسبت به عدالت توزیعی درک شده است که با نتایج مطالعه حاضر همکاران دارد. یافته‌های مطالعه نشان داد که عدالت روش‌های رابطه مثبت و معنادار با بی‌پی‌روی از نظر کارکنان دارد (p-value < 0.01) و این همبستگی نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی بیشترین مقدار می‌یابد. مطالعه براتی و همکاران (1388) نیز نشان داد که عدالت روش‌های نقش مهمی در پیش‌بینی عملکرد بازی می‌کند. زیرا عدالت روش‌های به نظر می‌رسد در بیش بینی پیامدهای ارزیابی کننده سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین مدیران می‌توانند با استفاده از روش‌های یکسان برای کارکنان، عدالت روش‌های را برقرار کنند.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که میزان عدالت تعاملی ادراک شده در بیمارستان‌های مورد مطالعه بالاتر از متوسط می‌باشد. يعني انتصافی که کارکنان
در برخورد با سری‌سازی خود ادراک کرده‌اند، در حد بالایی بوده است. همچنین یافته‌های مطالعه نشان داد که بین عدالت معنادار و به‌طوری از نظر کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (p-value<0.01). طبق نظریه عدالت‌محیطی، افراد نسبت به کمیت برخورد با آن‌ها در روابط منقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری در این تصمیم‌گیری حساسند و در نتیجه اگر آن‌ها احساس کند که سری‌سازی مستقیم آنان با بی عدالتی رفتار می‌کند، ممکن است که نسبت به این بی عدالتی و پیش‌بینی نشان دهنده برخلاف مطالعه حاضر قابل قبول و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که ادراکات کارکنان از عدالت معنادار جدید ارتباطی با عملکرد کارکنان ندارد. دلیل این امر می‌تواند تفاوت فرهنگی و یافتن دو جامعه باشد. زیرا ماهیت کاری که در بیمارستان‌ها وجود دارد بیشتر ایجاب می‌کند که عامل بین کارکنان و سری‌سازانگی بیشتر باشد.

یافته‌های مطالعه نشان داد که سطح عدالت سیستمی ادراک شده در افراد مورد مطالعه، کمتر از متوسط بوده است و بین عدالت سیستمی و به‌طوری از نظر کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد (p-value<0.01). يعني کارکنان میزان عدالتی که در سیستم‌های فرعی سازمان از جمله واحدها و متعاقباً کل سازمان وجود دارد را در حد متوسط دانستند. با توجه به اینکه بعد سیستمی عوامل ناظر بر انتخاب رعايت شده در بین بخش‌های مختلف بیمارستان است و ادا و اخلاق که سازمان به عنوان یک کل، با باید منصف به نظر رسید. می‌توان دلیل متوسط بودن سطح عدالت سیستمی را در بیمارستان‌های مورد مطالعه، ضعیف بودن همکاری و هماهنگی بین واحدهای مختلف دانست. در این راستا سلیمی و بورژت (۱۳۸۹) عنوان می‌کند که ساختار سازمانی بر ادراک عدالت سازمانی اثر می‌گذارد و تمرکز و پیچیدگی زیاد در بی عدالتی را افزایش می‌دهد. عدالت.
همکاری عقلانی برای تأمین منافع منتفی تحت شرایط عادلانه را ممکن می‌کند.

عدالت شرافتی را فراهم می‌سازد که به موجب آن هیچ گس راگ نبست
منافقت با توجه به منافع منتفی (همکار) محدود شود. هکنون و همکاران (۴۰۴م)
نیز این داشتن که هویت سازمانی و هویت واحد کاری به طور متفاوتی روابط
بين عدالت ناظر بر سازمان و عدالت ناظر بر سوپروازرس و پیامدهای متمرکز بر
واحد کاری و سازمان را تعیین می‌کند.

نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر نشان داد که سطح عدالت سازمانی ادراک
شده در بیمارستان‌های مورد مطالعه، کمتر از متوسط است. این به این معناست
که افراد مورد مطالعه اتصاف موجود در سازمان را تا حدودی تا مناسب ادراک
می‌کند. عدالت سازمانی می‌تواند پیامدهای سازمانی از قبیل تعهد، خشونتی و
عملکرد را بالا ببرد. ادراک عدالت در سازمان از طریق رفتارهای فراتر از نقد
عملکرد شغله و به‌طور ویژه کاری کاری بالا می‌یابد. زیرا کارکنان انجام رفتارهای
فراتر از نقد شغله خود را بهترین راه برای پایان دادن مبادله خود با سازمان
منصف می‌دانند. باعثه مطالعه به‌پایه و همکاران (۱۳۸۹) این نتیجه را تأیید
نمی‌کند.

همچنین نتایج نشان داد که به‌طوری از نظر کارکنان، در بیمارستان‌های
مورد مطالعه، بالاتر از متوسط بود. يعني کارکنان این بیمارستان‌ها معتقدند که
به‌طوری در این مراکز وضعیت تقریباً مناسبی دارد. هداگی و همکاران (۱۳۸۸)
در مطالعه‌ای که در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام دادند، نشان
dادند که به‌طوری نیروی کار در حد متوسطی بوده است. دهقان نیروی و همکاران
(۱۳۸۷) نیز در مطالعه خود در بین پرسنل، عنوان داشتند که پرسنل
به‌طوری خود را در حد متوسطی گزارش کردن و کمتر از یک دهم آنها
به‌طوری که خود را مطابق دانستند. در این راستا مطالعه طبیعی و همکاران
(1387 1385) نشان داد که به‌طوری مدرّبان بیمارستان‌های تأمین اجتماعی تقریباً در
حد متوسط بوده است.

در این مطالعه رابطه‌ای مثبت و از نظر آماری معنادار، بین عدالت سازمانی
ادراک شده و به‌طوری از نظر کارکنان، دیده شد (p-value<0.01). شدت این
همبستگی کمتر از متوسط بود. عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن پیش‌بینی‌کننده
بسباری از متغیرهای سازمانی مانند غیبت، ترک شغل، تعهد سازمانی و غیره
می‌باشد. وجود عدالت سازمانی در محل کار بیان کننده اهمیت دادن سازمان به
کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و
یک میانگین دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به افزایش تعهد
سازمانی از سوی کارکنان منجر می‌شود و افزایش تعهد می‌تواند اثراتی از جمله
افزایش عملکرد، به‌طوری رفتار شهروردی داشته باشد.

در رستا و نتایج پژوهش حاضر، حقیقی و همکاران (1388 ش) نشان دادند
که دو بعد از عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. در مطالعه‌ای
درگر غفوری و گل بروز (1388 ش) در مطالعه‌ای مدت بیان دانستند که عدالت
سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار دارد. از طرفی دیگر، ادراکات از
عدالت، مقادیر باره‌ها را از طریق وسایط تعهد سازمانی و رضایت شغلی تحت
تأثیر قرار می‌دهد و ادراکات از احتراف در تخصصی، با رضایت شغلی پایین و
مقادیر باره‌ها بالا همراه هستند (بارکر و کولیمیر، 2004). یعنی، بین تبعیض ادراک
شده و باره‌های همبستگی معنادار آماری وجود دارد. همچنین نعیمی و شکرشنک
(1385 ش) نیز بیان کردند که عدالت سازمانی و ابعاد آن رفتار مدنی سازمانی را
تحت تأثیر قرار می‌دهند یعنی کارکنان با ادراک عدالت بیشتر در سازمان
درون‌داهنده بیشتری را به سازمان عرضه می‌کنند.
از جمله محدودیت‌های این پژوهش محافظه کاری برخی از باسخ‌دهنده‌گان
جهت تکمیل پرسشنامه و دسترسی مشکل به تعدادی از پرسنل به دلیل
مشغله‌کاری زیاد بود که با اطمینان دهنی در خصوص محرمانه ماندن پاسخ‌ها
و نیز پیگیری‌های مستمر تا حدودی این مشکلات مرتفع گردید. انجام مطالعه‌ای
که صرفه‌مندی تأثیر‌گذار بر عدالت و بهره وری از دید کارکنان، طراحی الگوی
ارزیابی عملکرد و تسهیل کارکنان بیمارستان‌ها، تبیین مدلی جامع برای بهبود
بهروری نیروی انسانی در مراکز بهداشتی- درمانی و تأثیر مدیریت مشترکی بر
عدالت تعاملی در بین کارکنان بیمارستان می‌تواند موضوعی جهت پژوهش‌های
آینده باشد.

نتیجه‌گیری
با توجه به نتایج مطالعه حاضر و مطالعات پربرسی شده می‌توان به این نتیجه
رسید که عدالت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده متغیرهای زیادی در سطح
سازمان باشد. طبق یافته‌های مطالعه، بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری
از نظر کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سایر مطالعات نشان دادند که
این رابطه با عوامل دیگری از قبیل تعهد، اعتماد، رضایت شغلی، رفتار شهوت‌دینی
سازمانی؛ می‌توانند تغییر با وسعت کند. بنابراین در سطح سازمانی مدیران و
سربطستان می‌تواند با تغییر هر یک از این عوامل و در نهایت عدالت سازمانی،
بهره‌وری و بزده‌کردن کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.
جدول ۱- توزیع فراوانی پرسنل شاغل بر حسب نوع استفاده و توزیع حجم نمونه در بین بیمارستان‌های تحت مطالعه:

<table>
<thead>
<tr>
<th>عنوان</th>
<th>فراوانی</th>
<th>حجم نمونه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بیمارستان الف</td>
<td>۵۲۰</td>
<td>۱۰۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>بیمارستان ب</td>
<td>۱۳۰</td>
<td>۲۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>بیمارستان د</td>
<td>۶۰</td>
<td>۱۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>بیمارستان ج</td>
<td>۲۰۰</td>
<td>۴۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۲- مشخصات دموگرافیک افراد مورد مطالعه:

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنس</td>
<td>۳۲۶</td>
</tr>
<tr>
<td>مذکر</td>
<td>۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۳۱۴</td>
</tr>
<tr>
<td>مودت</td>
<td>۸۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰-۲۹</td>
<td>۶۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۰-۴۰</td>
<td>۲۷۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۴۱-۵۰</td>
<td>۱۷۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۵۱-۶۰</td>
<td>۴۸</td>
</tr>
<tr>
<td>کمتر از ۱۵ سال</td>
<td>۶۹۲</td>
</tr>
<tr>
<td>بیشتر از ۱۵ سال</td>
<td>۱۳۲</td>
</tr>
<tr>
<td>دیپلم و زیر دیپلم</td>
<td>۶۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>تحصیلات</td>
<td>۸۴۸</td>
</tr>
<tr>
<td>کاردانی</td>
<td>۱۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>لیسانس</td>
<td>۷۸۶</td>
</tr>
<tr>
<td>فوق لیسانس</td>
<td>۷۶.۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۰-۱</td>
<td>۹۶۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دکترا</td>
<td>۷۹۰</td>
</tr>
<tr>
<td>باینی</td>
<td>۵۱.۶</td>
</tr>
<tr>
<td>پاراکلیسکی</td>
<td>۴۲.۸</td>
</tr>
<tr>
<td>اداری</td>
<td>۴۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمات</td>
<td>۱۰.۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول 3- شاخص‌های آماری عدالت و بهره‌وری در مراکز آموزشی- درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

<table>
<thead>
<tr>
<th>جمله اخلاق زیستی</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>پیامرسانه</th>
<th>کل</th>
<th>عدالت زیمت</th>
<th>توزیع</th>
<th>عدالت سیستمی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>28.3</td>
<td>175</td>
<td>98.1</td>
<td>165</td>
<td>د</td>
<td>ده 8.6</td>
<td>10.7</td>
<td>ده 8.5</td>
</tr>
<tr>
<td>26.9</td>
<td>175</td>
<td>99.9</td>
<td>175</td>
<td>ب</td>
<td>ب 8.9</td>
<td>10.9</td>
<td>ب 8.7</td>
</tr>
<tr>
<td>25.6</td>
<td>175</td>
<td>99.1</td>
<td>191</td>
<td>ألف</td>
<td>ألف 9.1</td>
<td>10.9</td>
<td>ألف 9.1</td>
</tr>
<tr>
<td>25.1</td>
<td>175</td>
<td>104.4</td>
<td>140</td>
<td>کل</td>
<td>کل 104.4</td>
<td>10.9</td>
<td>کل 104.4</td>
</tr>
<tr>
<td>13.7</td>
<td>175</td>
<td>88.3</td>
<td>130</td>
<td>ج</td>
<td>ج 88.3</td>
<td>10.9</td>
<td>ج 88.3</td>
</tr>
<tr>
<td>11.1</td>
<td>175</td>
<td>88.4</td>
<td>140</td>
<td>د</td>
<td>د 88.4</td>
<td>10.9</td>
<td>د 88.4</td>
</tr>
<tr>
<td>10.4</td>
<td>175</td>
<td>86.4</td>
<td>140</td>
<td>ب</td>
<td>ب 86.4</td>
<td>10.9</td>
<td>ب 86.4</td>
</tr>
<tr>
<td>13.6</td>
<td>175</td>
<td>89.8</td>
<td>140</td>
<td>ألف</td>
<td>ألف 89.8</td>
<td>10.9</td>
<td>ألف 89.8</td>
</tr>
<tr>
<td>14.6</td>
<td>175</td>
<td>99.3</td>
<td>140</td>
<td>کل</td>
<td>کل 99.3</td>
<td>10.9</td>
<td>کل 99.3</td>
</tr>
<tr>
<td>5.5</td>
<td>175</td>
<td>55</td>
<td>104</td>
<td>ج</td>
<td>ج 55</td>
<td>10.9</td>
<td>ج 55</td>
</tr>
<tr>
<td>10.7</td>
<td>175</td>
<td>37.9</td>
<td>104</td>
<td>د</td>
<td>د 37.9</td>
<td>10.9</td>
<td>د 37.9</td>
</tr>
<tr>
<td>12.1</td>
<td>175</td>
<td>37.2</td>
<td>104</td>
<td>ب</td>
<td>ب 37.2</td>
<td>10.9</td>
<td>ب 37.2</td>
</tr>
<tr>
<td>9.6</td>
<td>175</td>
<td>41.1</td>
<td>104</td>
<td>ألف</td>
<td>ألف 41.1</td>
<td>10.9</td>
<td>ألف 41.1</td>
</tr>
<tr>
<td>10.7</td>
<td>175</td>
<td>38.9</td>
<td>104</td>
<td>کل</td>
<td>کل 38.9</td>
<td>10.9</td>
<td>کل 38.9</td>
</tr>
<tr>
<td>4.9</td>
<td>175</td>
<td>35</td>
<td>146</td>
<td>ج</td>
<td>ج 35</td>
<td>10.9</td>
<td>ج 35</td>
</tr>
<tr>
<td>3.9</td>
<td>175</td>
<td>35</td>
<td>146</td>
<td>د</td>
<td>د 35</td>
<td>10.9</td>
<td>د 35</td>
</tr>
<tr>
<td>4.9</td>
<td>175</td>
<td>35</td>
<td>146</td>
<td>ب</td>
<td>ب 35</td>
<td>10.9</td>
<td>ب 35</td>
</tr>
<tr>
<td>5.5</td>
<td>175</td>
<td>35</td>
<td>146</td>
<td>ألف</td>
<td>ألف 35</td>
<td>10.9</td>
<td>ألف 35</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2</td>
<td>175</td>
<td>35</td>
<td>155</td>
<td>کل</td>
<td>کل 35</td>
<td>10.9</td>
<td>کل 35</td>
</tr>
<tr>
<td>7.3</td>
<td>20.7</td>
<td>45</td>
<td>45</td>
<td>ج</td>
<td>ج 45</td>
<td>10.6</td>
<td>ج 45</td>
</tr>
<tr>
<td>8.5</td>
<td>21</td>
<td>45</td>
<td>45</td>
<td>د</td>
<td>د 45</td>
<td>10.6</td>
<td>د 45</td>
</tr>
<tr>
<td>9.5</td>
<td>20.4</td>
<td>45</td>
<td>45</td>
<td>ب</td>
<td>ب 45</td>
<td>10.6</td>
<td>ب 45</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>23</td>
<td>45</td>
<td>45</td>
<td>ألف</td>
<td>ألف 45</td>
<td>10.6</td>
<td>ألف 45</td>
</tr>
<tr>
<td>7.4</td>
<td>21.7</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>کل</td>
<td>کل 50</td>
<td>10.6</td>
<td>کل 50</td>
</tr>
<tr>
<td>8.5</td>
<td>28</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>ج</td>
<td>ج 50</td>
<td>10.6</td>
<td>ج 50</td>
</tr>
<tr>
<td>9.5</td>
<td>27.5</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>د</td>
<td>د 50</td>
<td>10.6</td>
<td>د 50</td>
</tr>
<tr>
<td>8.5</td>
<td>26.8</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>ب</td>
<td>ب 50</td>
<td>10.6</td>
<td>ب 50</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول ۴: ضرایب همبستگی اسپیرمن بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهرهوری از نظر کارکنان در بیمارستان های مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>عنوان تعاملی</th>
<th>عدالت توزیعی</th>
<th>عدالت سیستمی</th>
<th>عدالت سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ج</td>
<td>۰.۶۱۶</td>
<td>۰.۵۶۰</td>
<td>۰.۱۶۵</td>
</tr>
<tr>
<td>د</td>
<td>۰.۲۵۸</td>
<td>۰.۳۱۷</td>
<td>۰.۹۶۸</td>
</tr>
<tr>
<td>ب</td>
<td>۰.۰۲۵</td>
<td>۰.۲۳۸</td>
<td>۰.۴۳۲</td>
</tr>
<tr>
<td>الف</td>
<td>۰.۳۶۹</td>
<td>۰.۱۶۵</td>
<td>۰.۴۵۲</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۵: ارتباط عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهرهوری کارکنان در افراد مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>عنوان تعاملی</th>
<th>تعداد نمونه</th>
<th>سطح معناداری (P-value)</th>
<th>میزان خطای نوع اول</th>
<th>میزان معناداری</th>
<th>نتایج آزمون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عدالت سازمانی</td>
<td>۲۴۲</td>
<td>۰.۰۱</td>
<td>۰.۵۰۴</td>
<td>۰.۰۰۱</td>
<td>رد فرضیه اول</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت توزیعی</td>
<td>۱۲۴</td>
<td>۰.۰۱</td>
<td>۰.۵۷۶</td>
<td>۰.۰۰۱</td>
<td>رد فرضیه اول</td>
</tr>
<tr>
<td>عدالت سیستمی</td>
<td>۱۲۴</td>
<td>۰.۰۱</td>
<td>۰.۵۷۸</td>
<td>۰.۰۰۱</td>
<td>رد فرضیه اول</td>
</tr>
<tr>
<td>رد فرضیه اول</td>
<td>۱۲۴</td>
<td>۰.۰۱</td>
<td>۰.۴۴۳</td>
<td>۰.۰۰۱</td>
<td>رد فرضیه اول</td>
</tr>
<tr>
<td>۰.۰۱</td>
<td>۰.۰۰۱</td>
<td>۰.۴۴۳</td>
<td>۰.۰۰۱</td>
<td>رد فرضیه اول</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
یویویی‌ها

فهرست منابع

اثنی‌آرزو، نوری ابولقاسم، عضیف‌محمدی، رئیس، احقاق و عدالت سازمانی اداره شده
با اعتماد: اعتماد سازمانی و اعتماد به سریرس (کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، دانش و
جراحه) در روان‌شناسی کارپرداز (سال ۱۳۸۸) شماره ۱۱، صص: ۱۲-۱۴.

الوانی سید مهدی، احمد، دوره چهارم، شماره سیزدهم، پاییز ۱۳۹۳، روزنامه‌ی طبیعه، پژوهش در
درخوشه بیماری، صص: ۱۲-۱۴.

امیرخانی طبیعه، پژوهش بررسی اثر‌های این گروه جامعه مدیریت عوامل ممکن بر شرکت‌های نیروی
افسانه در صنایع کوچک، بررسی‌های بارگرایی (سال ۱۳۸۸)، شماره ۳۹، صص: ۴۱-۴۲.

انصاری رضائی قاسم، سری بی‌روی ساختن و بنیاد یافتن مدیریت عوامل مانند در ارتفاع پهلوی
نیروی افغانی در صنایع کوچک، بررسی‌های بارگرایی (سال ۱۳۸۸)، شماره ۳۹، صص: ۴۱-۴۲.

برکات پورمحمدی، عضیف‌محمدی، نوری ابولقاسم، راهی ساده و جدی‌گیری عدالت سازمانی و عملکرد
دش‌روی در شرکت دوب اهن اصفهان، مطالعه مدیریت (سال ۱۳۸۸)، شماره ۳۳، صص: ۲۷-۲۹.

پهلوی زینب نادر، علیه مهین بی‌عقوب، در کسانی مهندسی عامل. بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار
سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای بزرگ، فراوانی مدیریت (۱۴۲۶)، صص: ۱۴۲-۱۴۳.

حقیقی محمدرضا، محمودی احمدی، رامین مهر حیدری بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان،
مدیریت فرهنگ سازمانی (سال ۱۳۸۸)، شماره ۲۰، صص: ۱۰۱-۱۰۲.

دهقان نوری نامه، صالحی دهنویه، اسدی نوفاجی احمدی. کیفیت زندگی کاری و پره‌ویران
بالین و ارتقای آن‌ها با یکدیگر، پژوهش بی‌پرسی (سال ۱۳۸۸)، شماره ۷۹، صص: ۳۳-۳۷.

سید جوادی سید رضا، فراهم محمد مهدی، طاهری عطار غزلان، شناخت نحوه تأثیر گذاری ابعاد
عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، شرکت‌های مدیریت بارگرایی،
(سال ۱۳۸۸)، صص: ۱۱۶-۱۲۱.

سپلیمی گلماش، به‌پروری به‌پروری ایفای عاملی در حال سازمان بر گسترش می‌باشد
فی‌دانکار، انتخاب مدیریت راهبردی (۱۳۸۷)، صص: ۱۸۴-۱۸۵.

طبیعی سید‌جمال‌الدین، نعیری پور ابری اشکان، به‌پروری به‌پروری، علم‌های فرهنگی، راهبردی کیفیت
کاری بی‌روی سازمانی مدیریت بیمارستان‌های تأمین اجتماعی انتخاب نهایی، مدیریت
سالمات (سال ۱۳۸۷)، صص: ۲۶-۱۳.

سال چهارم، شماره سیزدهم، پاییز ۱۳۹۳
علی‌محمد رضا یاری در بیمارستان

موضوع مطالعه: رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر شیراز.

کتاب: فصل‌نامه اخلاق زیستی سال چهارم، شماره سیزدهم، پاییز ۱۳۹۳

مدرسی حمیدرما، حسین زاده محمود، فردی رضا، امیررضا میری، علی‌محمد رضا یاری، فرح وسا، امیررضا میری.


The Relationship between Employees` Perception of Organizational Justice and Their Productivity in Selected Educational Hospitals at Iran University of Medical Sciences:

2011

H. Seyedin
B. Ahadi
S. Tourani
F. Rajabifard

Abstract

Introduction: Organizational justice is term that is used for describing justice in job situations. Perception of injustice has disturbing effects on spirit of teamwork. Because it affects effort and motivation of employees. The purpose of this study was to survey the relationship of organizational justice and employees’ productivity in selected educational hospital at Iran University of medical sciences in 2011. This study is a co-relational-descriptive survey. Sample of research is 131 employees of selected hospital of Iran university. Two questionnaires were used for data collection. SPSS software was used for data analysis using appropriate statistical tests. Perceived organizational justice was high in hospital number one and it was least in hospital number two. Employee’s productivity was most in hospital one and it was least in hospital number 3. There was positive and significant relationship between organizational justice and their dimensions with employees productivity (p-value<0.01). Perceived organizational justice was low and employees’ productivity was more than mediocrity. Thus managers should plan and act for improving perceived organizational justice and employees’ productivity.

Keywords
Organizational justice, Employees productivity, Hospital