

مقاله اصیل	سلامت اجتماعی مجله مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت	دوره دوم، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۴، صفحات ۱۷۲-۱۸۱ http://ch.sbm.ac.ir
---------------	--	---

رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران

محمدحسین صافی^۱، فریما محمدی^۲، شهنام عرشی^{۳*}

۱. کارشناس ارشد بهداشت، معاونت امور بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

۲. کارشناس ارشد فیزیولوژی ورزشی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

۳. دانشیار بیماری های عفونی گرمسیری، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: شهنام عرشی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران s.arshi@sbmu.ac.ir

تاریخ پذیرش: تیر ۱۳۹۴

تاریخ دریافت: اردیبهشت ۱۳۹۴

نحوه استناد به این مقاله:

Safi MH, Mohamadi F, Arshi SH. The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Employees of Northern Tehran Health Care Center. Community Health 2015; 2(3): 172-81.

چکیده

زمینه و هدف: امروزه، سازمان ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت رسیدن به اهداف تعیین شده شان ناگزیرند به منابع انسانی خود توجه کافی نمایند و با توجه به اهمیت رفتارهای مطلوب در سازمان ها و تأثیر آن در نگرش و ادراک کارکنان، ضروری است به نحوه رفتار با پرسنل و نیاز آنها دقت ویژه گردد. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران انجام شد.

روش و مواد: این مطالعه به روش توصیفی تحلیلی با مشارکت ۲۵۹ نفر از کارکنان دارای حداقل شش ماه سابقه کار در مرکز بهداشت شمال تهران انجام شد. ابزار جمع آوری داده ها شامل سه پرسشنامه رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS-18 و از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای گروه های مستقل و رگرسیون استفاده شد.

یافته ها: میانگین (انحراف معیار) رضایت شغلی کارکنان ۵۰/۱ (۱۲/۳)، ادراک از عدالت سازمانی ۶۶/۴ (۱۷/۱) و تعهد سازمانی کارکنان ۶۱/۳ (۵/۷) از ۱۰۰ بود. نتایج ضریب همبستگی نشان از ارتباط مثبت و معنی دار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی داشت. همچنین مؤلفه های تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با رضایت شغلی دارای ارتباط معنی داری بود و تمامی مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری داشتند. عدالت سازمانی و تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان می باشند. اما مؤلفه های عدالت رویه ای و عدالت توزیعی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نبوده و تنها عدالت تعاملی می تواند رضایت شغلی را پیش بینی نماید. تعهد عاطفی و تعهد هنجاری نیز قادر به پیش بینی رضایت شغلی بودند و مؤلفه تعهد مستمر نمی توانست رضایت شغلی را پیش بینی نماید.

نتیجه گیری: با توجه به همبستگی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی، مدیران می توانند با استفاده از روش های کارآمد از قبیل: مدیریت مؤثر، احترام و برخورد صادقانه با پرسنل، رعایت انصاف در پرداخت ها، آموزش های ضمن خدمت، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی و غیره در جهت افزایش تعهد، ادراک از عدالت و رضایت شغلی کارکنان اقدام و بر نحوه بروز رفتار آنان اثر گذاشته و موجب افزایش کارایی و اثربخشی بیشتر آنها در جهت اهداف سازمان گردند.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، مرکز بهداشت

مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن می باشد. امروزه سازمان ها برای دستیابی به کارایی و اثر بخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده شان ناگزیرند که به منابع انسانی خود توجه کافی مبذول دارند و شاید بیش از هر چیز نگرش کارکنان است که بر کارایی و عملکرد آنان تأثیر می گذارد (۱). در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم مهم و موضوع اصلی تحقیق در روانشناسی صنعتی و سازمانی بوده است. عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرایندهای حیاتی سازمانی مثل تعهد سازمانی، شهروند مداری، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (۲).

طبق تحقیقاتی که تا کنون پیرامون عدالت سازمانی صورت گرفته سه بعد اساسی عدالت در محیط کار شناسایی شده است. عدالت توزیعی که ریشه در نظریه برابری Adams (۱۹۶۵) دارد. این نظریه مدعی است که فرد نسبت به ستانده ها یا نتایج کاری دریافتی خود از سازمان و آورده های خود به سازمان را با نسبت متناظر فرد دیگری در موقعیتی مشابه مقایسه می کند. اگر این نسبت نا برابر باشد فرد احساس بی عدالتی می کند (۳). نظریه عدالت رویه ای در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است. هنگامی که افراد رویه های جاری تصمیم گیری در زمینه توزیع درآمد را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت چرا که می دانند در این صورت عملکردشان به دقت ارزیابی می شود، برعکس اگر فکر کنند مسئولان از خدمات آنها آگاهی ندارند و طبعاً عملکردشان را به طور دقیق ارزیابی نمی کنند یا عواطف شخصی خود را در ارزیابی عملکرد دخالت می دهند انگیزه چندانی از خودشان نشان نخواهند داد (۴). عدالت مراوده ای یا تعاملی بر مباحث رفتار سرپرستان و نقش آنها در رعایت عدالت سازمانی متمرکز است و به طور مفهومی مشابه با کیفیت غیر رسمی رفتار است. از طرف دیگر عدالت رویه ای به طور مفهومی مشابه با تصمیم

گیری رسمی است و بر انصاف ادراک شده از کیفیت ارتباطات بین شخص در رویه های سازمانی دلالت دارد. به ویژه منصفانه بودن رفتار تصمیم گیرندگان را در فراگرد تصمیم گیری سازمانی مد نظر قرار می دهد (۵). تعهد سازمانی را حالتی می دانند که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی باقی ماندن و عضویت در آن را دارند. Allen و Meyer تعهد سازمانی را از سه جنبه مورد بررسی قرار می دهد. تعهد عاطفی یعنی تعلق درونی و احساس فرد به سازمان، فرد به این دلیل در سازمان می ماند که به ارزش ها و اهداف سازمان نگرش مثبت دارد. و به دلیل وجود وابستگی هیجانی فرد مایل است به کار خود در سازمان ادامه دهد (۶). در تعهد مستمر، شخص به کار خود در سازمان ادامه می دهد زیرا به حقوق و مزایای دریافتی از آن سازمان نیازمند است و بر اساس تحلیل هزینه منفعت به این نتیجه می رسد که نیاز دارد در سازمان بماند. تعهد هنجاری، تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. این نوع از تعهد از ارزش های فرد شاغل در یک سازمان سرچشمه می گیرد و معتقد می شود به سازمان محل کارش مدیون است (۷).

رضایت شغلی به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می شود. هرزبرگ رضایت شغلی را دارای دو بعد جداگانه می داند. یکی از ابعاد به عامل بهداشت معروف است که برگزیده ویژگی های محیطی شغل و جنبه های بیرونی، مثل حقوق، سرپرستی و روابط بین فردی، شرایط و موقعیت کاری است. دومین بعد معروف به عوامل برانگیزاننده است که در واقع وابسته به وظایف و محتوای شغلی نظیر جنبه هایی مانند: اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد را مطرح می کند. مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران انجام شد.

روش و مواد

این مطالعه توصیفی تحلیلی که بصورت مقطعی با مشارکت ۲۵۹ نفر از کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در زمستان

۱۳۹۲ انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل رسمی، قراردادی و طرحی با حداقل شش ماه سابقه کار بودند. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده بود. به منظور جمع آوری اطلاعات در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی استفاده شد. بخش اول پرسشنامه در خصوص مشخصات فردی، شامل: سن، جنس، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، سابقه خدمت بود. به منظور ادراک عدالت سازمانی از پرسشنامه Niehoff و Moorman استفاده شد، که مؤلفه عدالت رویه ای دارای هفت سؤال، عدالت توزیعی با چهار سؤال و عدالت توزیعی دارای نه سؤال بود. که از جمع این سه مؤلفه نیز عدالت سازمانی کلی حاصل شد. پرسشنامه رضایت شغلی (برگرفته از پرسشنامه رضایت مندی Minnesota) که در ۳۰ سؤال و شش حیطه، شامل: امکانات مادی، رفاهی و بهداشتی محل کار با هفت سؤال، امکانات آموزشی و شرایط ارتقا شغلی دارای شش سؤال، سیاست ها و خط مشی های مدیریت با هشت سؤال، کیفیت روابط انسانی موجود در محل کار دارای سه سؤال و پایگاه اجتماعی حرفه با سه سؤال تدوین شده بود. جهت بررسی تعهد سازمانی کارکنان از پرسشنامه استاندارد Meyer و Allen استفاده شد. که دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری می باشد و هر بعد شامل هشت سؤال است. برای ارزیابی سؤالات پرسشنامه های مذکور از طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده گردید. برای روایی از روایی وابسته به محتوا استفاده شد، بدین منظور پرسشنامه ها در اختیار اساتید مربوطه قرار گرفته و روایی آنها مورد تایید قرارگرفت. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ اعتبار پایایی پرسشنامه ها اندازه گیری شد، که برای پرسشنامه عدالت سازمانی $0.95/9$ ، تعهد سازمانی $0.82/$ ، رضایت شغلی $0.94/$ به دست آمد. در تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی میانگین و انحراف معیار و در تحلیل استنباطی از آزمون t برای گروه های مستقل، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS-18 استفاده گردید.

یافته ها

از کارکنان شرکت کننده در این مطالعه $201 (77/6\%)$

نفر زن و $58 (22/4\%)$ نفر مرد بودند. میانگین (انحراف معیار) سنی افراد $39/2 (8/6)$ و حداقل سن افراد ۲۳ سال و حداکثر ۵۷ سال بود. $39 (15/1\%)$ نفر از کارکنان مجرد و بقیه متأهل بودند. میانگین (انحراف معیار) سابقه کار افراد $13/3 (8/1)$ سال بود که حداقل سابقه در پرسنل شش ماه و حداکثر ۲۹ سال بود. از نظر وضعیت تحصیلات، $135 (52/5\%)$ نفر مدرک لیسانس و ۵۲ نفر از پرسنل رسمی و بقیه افراد طرحی و یا قراردادی بودند. از نظر محل کار $200 (77/2\%)$ نفر از پرسنل در مراکز بهداشتی و درمانی تابعه و بقیه در ستاد مرکز بهداشت اشتغال داشتند.

میانگین (انحراف معیار) رضایت شغلی کلی کارکنان $50/1 (12/3)$ از ۱۰۰ بود. بیشترین میزان رضایت کارکنان، به مؤلفه کیفیت روابط انسانی در محیط کار و کمترین آن به مؤلفه امکانات مادی و رفاهی محل کار اختصاص داشت. رضایت شغلی در افراد متأهل و در مردان بیشتر از زنان بود. آزمون t مستقل نشان داد که بین رضایت شغلی و جنسیت افراد ارتباط معنی دار وجود دارد ($P < 0.001$)، اما بین وضعیت تأهل و نمره رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود نداشت.

میانگین (انحراف معیار) تعهد سازمانی کلی $61/3 (5/7)$ از ۱۰۰ بود. بیشترین میزان تعهد کارکنان به مؤلفه تعهد هنجاری با میانگین (انحراف معیار) در محیط کار $62 (7/9)$ از ۱۰۰ و کمترین آن به مؤلفه تعهد عاطفی با میانگین (انحراف معیار) در محل کار $60/7 (8/7)$ از ۱۰۰ اختصاص داشت. تعهد کلی در مردان بیشتر از زنان بود اما براساس آزمون t مستقل بین تعهد کلی و جنسیت ارتباط معنی داری وجود نداشت. افراد متأهل نسبت به افراد مجرد دارای تعهد کلی بیشتری بودند ولی رابطه معنی دار نبود. اما در مؤلفه های تعهد عاطفی و تعهد مستمر ارتباط معنی دار بود ($P < 0.001$). تعهد سازمانی و مؤلفه های تعهد هنجاری و مستمر در پرسنل ستادی بیشتر از کارکنان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی بود هرچند اختلاف معنی دار نبود و فقط در مؤلفه تعهد هنجاری ارتباط معنی داری مشاهده گردید ($P = 0.02$). بر اساس آزمون ANOVA بین تعهد سازمانی و متغیرهای

سن و سابقه کار رابطه وجود نداشت اما بین تعهد کلی سازمانی و مؤلفه های آن بجز تعهد عاطفی با رشته شغلی ارتباط معنی دار بود ($P < 0/01$). کمترین تعهد کلی مربوط به مدیران و بیشترین آن به نیروهای پذیرش در مراکز بهداشتی درمانی تعلق داشت. میزان تحصیلات در تعهد کارکنان مؤثر بود و تعهد کلی و مؤلفه های تعهد هنجاری و تعهد مستمر با میزان تحصیلات ارتباط معنی دار داشتند و افراد فوق لیسانس و بالاتر تعهد کمتری نسبت به سازمان اظهار داشته اند. بین تعهد کلی و مؤلفه تعهد هنجاری و نوع استخدام ارتباط معنی دار مشاهده شد.

وضعیت ادراک از عدالت سازمانی و مؤلفه های آن در نمونه مورد مطالعه در سطح متوسط بود. میانگین (انحراف معیار) عدالت سازمانی $66/4$ ($17/1$) از 100 بود. بیشترین میزان عدالت سازمانی در کارکنان به مؤلفه عدالت تعاملی در محیط کار با میانگین (انحراف معیار) $70/2$ ($18/2$) از 100 و کمترین آن به مؤلفه عدالت توزیعی محل کار با میانگین (انحراف معیار) $54/4$ (22) از 100 اختصاص داشت. ادراک کلی از عدالت سازمانی و مؤلفه های آن در مردان بیشتر از زنان بدست آمد و اختلاف معنی دار بود ($P < 0/01$). افراد متأهل نسبت به افراد مجرد در احساس از عدالت و مؤلفه های آن دارای ادراک بهتری بودند اما اختلاف میانگین آنها معنی دار نبود. عدالت کلی و مؤلفه های عدالت تعاملی و عدالت رویه ای با میزان تحصیلات اختلاف معنی دار داشت. سال های تجربه با ادراک از عدالت و مؤلفه های آن دارای تفاوت معنی دار بود. نوع استخدام با ادراک کلی از عدالت ارتباط داشت و در مؤلفه عدالت رویه ای اختلاف معنی دار بدست آمد ($P < 0/01$).

با توجه به جدول شماره ۱ میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر رضایت کلی شغلی و ادراک از عدالت سازمانی برابر است با $r = 0/455$ و ضریب به دست آمده در سطح

$P < 0/01$ معنی دار بود و بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود داشت و هر چه ادراک از عدالت در کارکنان مرکز بهداشت افزایش یابد، میزان رضایت شغلی آنها نیز بیشتر می شود. بر اساس آزمون همبستگی پیرسون رضایت شغلی با مؤلفه های ادراک از عدالت (عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و تعاملی) رابطه مستقیم و معنی دار داشت و ارتباط آن با عدالت رویه ای و عدالت تعاملی بیشتر از عدالت توزیعی بود. بین عدالت سازمانی با مؤلفه های رضایت شغلی نیز رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشت و هرچه ادراک از عدالت در کارکنان افزایش یابد مؤلفه های رضایت شغلی بهبود می یابد. با توجه به بررسی به عمل آمده در بین مؤلفه های رضایت شغلی، مؤلفه سیاست ها و خط مشی های مدیریت که شامل: روش و سیاست های مدیران و ارزشیابی عملکرد کارکنان، تشویق و قدردانی مناسب، عدم تبعیض در بین آنها و دخالت آنها در تصمیم گیری ها می باشد دارای بیشترین ارتباط و همبستگی با عدالت سازمانی بود. همچنین مؤلفه سیاست ها و خط مشی های مدیریت در رضایت شغلی بیشترین تأثیر را در تمامی ابعاد عدالت سازمانی داشت میزان ضریب همبستگی بین مؤلفه سیاست ها و خط مشی های مدیریت و ادراک از عدالت سازمانی برابر است با $r = 0/510$ و ضریب به دست آمده در سطح $p < 0/01$ معنی دار بود. کمترین ارتباط بین مؤلفه های رضایت شغلی و عدالت سازمانی، مربوط به مؤلفه های امنیت شغلی بود که شامل مزایای آینده شغلی، بازنشستگی، بیمه و نحوه ادامه خدمت در مرکز بهداشت بود. میزان ضریب همبستگی بین مؤلفه سیاست ها و خط مشی های مدیریت و ادراک از عدالت سازمانی برابر است با $r = 0/149$ و ضریب بدست آمده در سطح $p < 0/01$ معنی دار بود.

جدول شماره ۱- همبستگی بین عدالت سازمانی و مؤلفه های آن با رضایت شغلی

متغیرها	عدالت کلی سازمانی	عدالت رویه ای	عدالت توزیعی	عدالت تعاملی
رضایت کلی شغلی	$r = 0/455$	$r = 0/408$	$r = 0/280$	$r = 0/472$
	$P = 0/001$	$P = 0/001$	$P = 0/001$	$P = 0/001$

جدول شماره ۲- همبستگی بین تعهد سازمانی و مؤلفه های آن با رضایت شغلی

متغیرها	تعهد کلی سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
رضایت کلی شغلی	$r=0/254$ $p=0/001$	$r=0/229$ $p=0/001$	$r=0/024$ $p=0/7$	$r=0/268$ $p=0/001$

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت رابطه مستقیم و معنی دار وجود داشت و میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر است با $r=0/254$ و ضریب به دست آمده در سطح $P<0/01$ معنی دار است. بنابراین هر چه رضایت شغلی در کارکنان مرکز بهداشت افزایش یابد میزان تعهد آنان نیز بیشتر می شود. بین رضایت شغلی کارکنان و مؤلفه های تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد اما رابطه رضایت شغلی با تعهد مستمر معنی دار نمی باشد. بنابراین کارکنان تنها به دلیل دریافت حقوق و مزایا، کار خود را در سازمان ادامه نمی دهند.

بین تعهد سازمانی با مؤلفه های رضایت رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و هرچه رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد مؤلفه های تعهد سازمانی نیز بهبود می یابد. در بین مؤلفه های رضایت شغلی، مؤلفه امکانات آموزشی و ارتقا شغلی و سپس مؤلفه امکانات مادی و رفاهی کارکنان بیشترین تأثیر را در افزایش تعهد کارکنان داشت. اما هیچ کدام از مؤلفه های رضایت شغلی اختلاف معنی داری با تعهد مستمر کارکنان نداشت.

با توجه به همبستگی معنی دار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان و به منظور تعیین اینکه حداقل یکی از متغیرهای عدالت سازمانی و یا تعهد سازمانی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند، از تحلیل واریانس و ضریب استفاده گردید که در جدول شماره ۳ آمده است. مقدار F برابر با $46/8$ ، که این مقدار با درجه آزادی $(2, 256)$ و در سطح $0/001$ معنی دار بود. پس نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای عدالت سازمانی یا تعهد سازمانی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با $0/268$ گردید. بنابراین در مجموع $26/8\%$ تغییرات مربوط به رضایت شغلی توسط متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی قابل پیش بینی بود.

به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی تا چه اندازه می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شد، که نتیجه آن در جدول شماره ۴ آورده شده است. همان گونه که مشاهده می شود سطح معنی دار بتای مؤلفه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کمتر از سطح قابل قبول معنی دار به دست آمد، بنابراین هر دو متغیر قادر به پیش بینی رضایت شغلی بودند.

جدول شماره ۳ - نتایج رگرسیون عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی

P	Df2	Df1	F	R2	R
0/001	256	2	46/8	0/268	0/518

جدول شماره ۴ - ضرایب بتا و سطح معنی دار متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی

متغیرهای پیش بین	B	β	T	P
عدالت سازمانی	0/49	0/45	8/43	0/001
تعهد سازمانی	0/68	0/25	4/6	0/001

تعاملی کمتر از سطح قابل قبول معنی دار می باشد و می تواند رضایت شغلی را پیش بینی نماید و مؤلفه های عدالت توزیعی و رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشند.

برای تعیین اینکه حداقل یکی از مؤلفه های تعهد سازمانی توانایی پیش بینی رضایت شغلی را داشته باشد، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول ۷ آمده است. مقدار F برابر با ۱۰/۲، که این مقدار با درجه آزادی (۳، ۲۵۵) و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار گردیده است. پس نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای تعهد سازمانی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۱۱ گردید بنابراین در مجموع ۱۱٪ تغییرات مربوط به رضایت شغلی توسط متغیرهای عدالت سازمانی قابل پیش بینی بود.

برای تعیین اینکه حداقل یکی از مؤلفه های عدالت سازمانی توانایی پیش بینی رضایت شغلی را داشته باشد، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردید، که نتیجه آن در جدول ۵ آمده است. مقدار F برابر با ۲۴/۷، که این مقدار با درجه آزادی (۳، ۲۲۵) و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار گردیده است. پس نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای عدالت سازمانی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار مجذور R برابر با ۰/۲۲/۵ گردید، بنابراین در مجموع ۲۲/۵٪ تغییرات مربوط به رضایت شغلی توسط متغیرهای عدالت سازمانی قابل پیش بینی بود.

به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای عدالت سازمانی تا چه اندازه می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شد که نتیجه آن در جدول شماره ۶ آورده شده است. همان گونه که مشاهده می شود تنها سطح معنی دار بتای مؤلفه عدالت

جدول شماره ۵ - نتایج رگرسیون مؤلفه های عدالت سازمانی

P	Df2	Df1	F	R2	R
۰/۰۰۱	۲۲۶	۳	۲۴/۷	۰/۲۲۵	۰/۴۷۴

جدول شماره ۶ - ضرایب بتا و سطح معنی دار مؤلفه های عدالت سازمانی

P	T	β	B	متغیرهای پیش بین
۰/۹۳	۰/۰۸	۰/۰۰۶	۰/۰۲	عدالت توزیعی
۰/۴۷	۰/۷۳	۰/۰۷۲	۰/۲۰	عدالت رویه ای
۰/۰۰۱	۴/۳	۰/۴۱۱	۰/۹۴	عدالت تعاملی

جدول شماره ۷ - نتایج رگرسیون مؤلفه های تعهد سازمانی

P	Df2	Df1	F	R2	R
۰/۰۰۱	۲۵۵	۳	۱۰/۲	۰/۱۱	۰/۳۳

جدول شماره ۸ - ضرایب بتا و سطح معنی دار مؤلفه های تعهد سازمانی

P	T	β	B	متغیرهای پیش بین
۰/۰۰۲	۳/۱	۰/۱۹	۱/۰۱	تعهد عاطفی
۰/۴۷	-۰/۷۲	-۰/۰۴۴	-۰/۲۳	تعهد مستمر
۰/۰۰۱	۳/۹	۰/۲۴	۱/۴۳	تعهد هنجاری

به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای تعهد سازمانی تا چه اندازه می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شد که نتیجه آن در جدول شماره ۸ آورده شده است. همان گونه که مشاهده می شود سطح معنی دار بتای مؤلفه تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کمتر از سطح قابل قبول معنی دار می باشد و می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند و مؤلفه تعهد مستمر قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد.

بحث

مطالعه نشان داد، بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت رابطه معنی دار و مثبت وجود داشت ($R=0/254$, $P=0/001$) که این یافته با مطالعه آجیل فروش در بین کارکنان پلیس (۸)، تحریر و همکاران در بین پرستاران (۹)، قنبری در دبیران دبیرستان های شهر همدان (۱۰) و چینگ شنگ جانگ در بین پرستاران کشور تایوان (۱۱) همخوانی داشت. اما در مطالعات حسینی (۱۲) و تحقیق جهرمی در بین معلمان شهرستان بندر عباس (۱۳) رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معنی دار نبود. این یافته بیانگر آن است که رضایت شغلی نه تنها سبب افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می شود، بلکه به تبع این موارد، نگرشی مثبت و عملی را به متعهد بودن هر چه بیشتر به سازمان متبوع یا تعهد سازمانی فراهم می سازد که در برگیرنده عقیده محکم به سازمان و اهداف آن، کوشش بیشتر برای پیشرفت سازمان، و تمایل به عضویت و ماندن در آن است.

بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار بود ($R=0/229$, $P=0/001$)، تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار داشت ($R=0/268$, $P=0/001$) و بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه وجود نداشت. که در مطالعه Thomlinson و Jenkins (۱۴) تعهد عاطفی و تعهد مستمر در رضایت شغلی مؤثر بود و در بین کارکنان هتل در ترکیه (۱۵) بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. بنابراین هر چه رضایت شغلی کارکنان در سازمان بیشتر شود، تعلق درونی و احساس وابستگی فرد افزایش یافته و خود را مدیون سازمان خود دانسته و علاقه مند

می گردد که به کار خود در سازمان ادامه دهد. بخش دیگر نتایج نشان داد که از میان متغیرهای پیش بینی کننده ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی هستند که در مطالعه جهرمی (۱۳) تنها مؤلفه تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی بود.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر، بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بود ($R=0/454$, $P=0/001$). که یافته این پژوهش با مطالعات خراسانی در کارکنان هواپیمایی کشور (۱۶)، رحیم نیا در کارشناسان فدراسیون های ورزشی (۱۷)، نوری در شرکت ذوب آهن اصفهان (۱۸)، شکرشکن در یک سازمان صنعتی در شهر اهواز (۱۹)، پورسلطانی در سازمان تربیت بدنی (۲۰) مشابه بود. چنانچه تصمیمات و اقدامات انجام شده در سازمان توسط کارکنان عادلانه درک شوند، پرسنل به انجام امور محوله در سازمان واکنش مثبت نشان خواهند داد و رضایت شغلی افراد افزایش خواهد یافت.

بین عدالت توزیعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت ($R=0/280$, $P=0/001$) که با نتایج پژوهش یعقوبی و همکاران در کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی اصفهان (۲۱)، عبداللهی در محیط های آموزشی (۲۲)، ساتی در مدارس ابتدایی (۲۳)، Whisenant و Smucker در آموزشگاه های ورزشی (۲۴) همسو است. در صورتی که کارکنان ادراک نمایند که رعایت انصاف در دریافتی های آنها نسبت به بقیه پرسنل رعایت و پرداخت ها عادلانه بر اساس درآمد در سازمان به صورت ماهیانه میان افراد توزیع میگردد، افزایش رضایت شغلی آنها را در پی خواهد داشت.

بین ادراک عدالت رویه ای کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($R=0/408$, $P=0/001$) که این نتایج با یافته های Crossman و Harris در بین دبیران دبیرستان ها (۲۵)، عبداللهی (۲۲)، یعقوبی (۲۱)، پورسلطانی (۲۰) در سازمان تربیت بدنی مشابه بود و چنانچه روش ها و رویه های به کار رفته جهت انجام امور و پرداخت ها در سازمان را کارکنان عادلانه بدانند، موجب افزایش میزان رضایت مندی آنها

خواهد شد.

بین ادراک عدالت تعاملی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($R=0/472$, $P=0/001$) که با نتایج پژوهش یعقوبی (۲۱)، پورسلطانی (۲۰)، ساتی (۲۳) همسو است. نحوه برخورد مدیران با کارکنان، مشارکت آنها در انجام امور، احترام و برخورد صادقانه با پرسنل موجب افزایش رضایت شغلی در سازمان می گردد.

نتایج حاصل از بخش های دیگر پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای پیش بینی کننده ابعاد عدالت سازمانی، عدالت تعاملی بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی است، که بر اساس تحقیق خراسانی (۱۶) عدالت تعاملی و عدالت رویه ای پیش بینی کننده رضایت شغلی هستند. نتیجه مطالعه جهرمی (۱۳) تنها عدالت رویه ای می تواند رضایت شغلی را پیش بینی کند و قنبری (۱۰) به این نتیجه رسید که از طریق عدالت تعاملی و عدالت توزیعی می توان رضایت شغلی دبیران را پیش بینی کرد.

در مطالعه حاضر از میان متغیرهای پیش بینی کننده ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری بهترین

پیش بینی کننده رضایت شغلی بودند که در مطالعه جهرمی (۱۳) در بین معلمان شهر بندرعباس تنها مؤلفه تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی بود.

نتیجه گیری

با توجه به اینکه رضایت شغلی کارکنان موجب افزایش انگیزه، بهبود ارائه خدمات و شرکت فعال آنها در جهت دستیابی به اهداف، رشد و توسعه همه جانبه، کارایی و اثر بخشی بیشتر در سازمان می گردد. بایستی عواملی که باعث تعهد و رضایت شغلی بیشتر و ادراک مثبت از عدالت در کارکنان می شود، شناسایی و از سوی مسئولین ذیربط مورد توجه قرار گیرد که از آن جمله: مشارکت کارکنان در فرایندهای تصمیم گیری مربوط به آنها، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارتقا انگیزش و توان خودمراقبتی، تأمین امکانات آموزشی و ارتقا شغلی، تشویق و قدرانی مناسب و به هنگام، رعایت انصاف در پرداخت ها و پاداش ها، احترام و برخورد صادقانه با پرسنل، ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارائه بازخورد صحیح، مطلع نمودن کارکنان از اقدامات مثبت انجام شده در مرکز بهداشت می باشد.

REFERENCES

- 1 – Saidjavadin R, Farahi M, Taheri G. The impact dimensions of organizational justice on various aspects of job satisfaction and organizational. Business Management 2009; 1(1): 55-70. [Full text in Persian].
- 2 - Cole N, Flint D. Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. Journal of Managerial Psychology 2004; 19(1): 19-40.
- 3 - Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover in hospitality industry. International Journal of Hospitality Management 2010; 29: 33-41.
- 4- Rezaian A. [Justice Expectancy and Justice in Organization]. Tehran: Samt; 2004. [Full text in Persian]
- 5 – Taheri atar G. Organizational justice. Journal of education coordinator 2008; 202: 203- 204 [Full text in Persian].
- 6 - Chen Y. Relationship among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. Journal of American Academy of Business 2007; Cambridge: 11-71.
- 7 - Meyer J, Allen N. The Measurement and Antecedents of Affective Continence and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology 1993; 63(1): 538-552.
- 8 - Agilforosh B , Zoghi I . The relationship between motivation and job satisfaction and organizational commitment of police staff. Journal of Management Studies on police training 2014; 1: 1 -17. [Full text in Persian].
- 9 – Tahrir B , Ebadi A , Tofighi sh , karimi A . Job satisfaction and organizational commitment of nurses working in hospitals. Journal of Military Medicine 2010 ; 1(12): 23-26. [Full text in Persian].

- 10 – Ganbari S , Hajari N , The relationship between perceived organizational justice and job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in Hamadan. *Journal of Occupational and Organizational Consulting* 2013; 5(16): 9-27. [Full text in Persian].
- 11 - Ching sheng chang . organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment . *west journal nurs res* 2014; 36(7).
- 12 – Hosaini M , Mohamadian M , Abo H .The relationship between organizational commitment and job satisfaction with perception of equality among teachers of Bandar abas city . *Journal of Management*(2012) , Vol. IX, No. 25, pp. 1-10[Full text in Persian].
- 13 – Jahromi S , Salehi M , Eimani J .Relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among teachers in the exceptional schools of Bandar Abbas city . *Journal of Educational Sciences*. 2010; 2 (5): 7-32.[Full text in Persian].
- 14- Thomlinson, R, P&Jenkins,M(1992),Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Turnover Intention, *Management Research News*.V,15,N10,pp18-21.
- 15 - Ahmet bulent ozturk(2014). Job characteristics , job satisfaction , and organizational commitment for hotel workers in turkey . *journal of hospitality marketing and management* volume 23 , jssue 3, 2014
- 16 – khorasani A , Kanani P. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior and job satisfaction of the country's airports holding company . *Journal of Occupational and Organizational Consulting* 2012; 4(12): 79-100. [Full text in Persian].
- 17 – Rahimnia F .Impact of organizational justice tend to leave jobs through job satisfaction. *Journal of Management Tomorrow* 2011; 24: 23-41. [Full text in Persian].
- 18 – Nori A , Sabahi P , Samimi R .The relationship between job satisfaction and perceived organizational justice and organizational citizenship behavior, demographic variables. *Contemporary Psychology* - 2012- 7 (1) - 60-49[Full text in Persian].
- 19 - Shekarkan H, Naami AZ. Survey of the relationship between organizational justice and job satisfaction(2003) , *Journal of Business and Society* 2003;82(15): 27-34.[Full text in Persian].
- 20 – Porsoltani H , Mirzaei F, Zareaian H . The relationship between perception of justice and job satisfaction among employees Institute of Physical Education and Sports Science of the Ministry of Science and Research and Technology. *Journal of Sport Management and sciences of motion* 2011; 1(2): 59-70.[Full text in Persian].
- 21 - Yaghobi, M. The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational commitment among the staff of the Hospital of the Isfahan University Medical Sciences(2008). *Journal of Health Administration*, No. 35[Full text in Persian].
- 22 – Abdolahi B, Rezakhani z. Impact of organizational justice on job satisfaction in learning environments. *Journal of Education* 2009; 25(4): 11-130. [Full text in Persian].
- 23- Sati A. Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education* 2007; 21 (2): 28-32.
- 24- Whisenant W, Smucker M. Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Journal of sport, Education and Society* 2009; 10 (3): 343- 357.
- 25- Crossman A, Harris P. Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership* 2006; 34(1):29-46.

Original Article

The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Employees of Northern Tehran Health Care Center

Mohammad-Hossein Safi¹, Farima Mohamadi², Shahnam Arshi^{3*}

1. Master of Health Science, Vice-Chancellor in Health Affairs, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. Master of Exercise Physiology, Social Determinants of Health Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3. Associate Professor of Infectious and Tropical Diseases, Social Determinants of Health Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

*Corresponding Author: Shahnam Arshi; Social Determinants of Health Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: s.arshi@sbmu.ac.ir

How to cite this article:

Safi MH, Mohamadi F, Arshi SH. The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Employees of Northern Tehran Health Care Center. Community Health 2015; 2(3): 172-81.

Abstract

Background and Objective: Today, the organizations are obligated to take sufficient attention to human resources in order to attain greater efficiency and ultimately achieve their goals. Considering the importance of desirable behavior in organizations and its impact on the attitudes and perceptions of employees, it is necessary to pay special attention to the treatment of staff and their needs. The present study was prepared to investigate the relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among health care employees in north Tehran.

Materials and Methods: The study was done descriptive-analytical among employees with at least 6 months of experience and with a sample size of 259 patients at the health center. Data collection tools consisted job satisfaction, organizational justice and organizational commitment questionnaires. SPSS software was used for data analysis and Pearson's correlation coefficient and T-test was used for independent groups and regression.

Results: The mean (SD) of Job satisfaction in employees was 50.1 (12.3), perceived organizational justice was 66.4 (1.17) and organizational commitment was 61.3 (5.7), out of 100. The result value of the correlation coefficient indicates positive and significant relationship between organizational justice and organizational commitment with job satisfaction. Also, components of affective commitment and normative commitment has a significant relationship with job satisfaction, and all of the components of organizational justice (distributive justice, procedural justice, interactional justice) have a significant positive correlation with job satisfaction. Regression analysis indicated that organizational justice and organizational commitment are able to predict job satisfaction of the employees. But the components of procedural justice and distributive justice were not able to predict job satisfaction, and job satisfaction can be predicted only through interactional justice. Affective commitment and normative commitment were able to predict job satisfaction as well, and continuous commitment component is not able to predict job satisfaction.

Conclusion: According to the correlation of organizational justice and organizational commitment with job satisfaction, managers can use efficient methods such as effective management, freedom of action, motivation and self-care, in-service training, the division of labor based on merit and ability, etc. to increase commitment, job satisfaction and justice perceptions of the employees, affect their behavior and increase their efficiency and effectiveness in order to further the organizational goals.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Justice, Job Satisfaction, Health Center