

ارتباط عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

یحیی محمدی^{۱،۲}، سیما کاظمی^{۳*}، محمدرضا رئیسون^{۴،۵}، فریدون رضائی^۶

- ^۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، بیرجند، ایران
^۲ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران
^۴ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۵ مربی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، بیرجند، ایران
^۶ مربی، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* نویسنده مسؤل: سیما کاظمی
 s68kazemi@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: عدالت ادراک شده سازمانی، به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط کاری اشاره دارد. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی بود.

روش پژوهش: مطالعه حاضر، مطالعه ای تحلیلی است که در سال ۱۳۹۴ در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد. جامعه پژوهش، تمام کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بودند. تعداد ۲۰۵ نفر از افراد جامعه پژوهش در مطالعه شرکت کردند. نمونه گیری به صورت طبقه ای-تصادفی انجام شد. داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و رضایت شغلی کندال و اسمیت (۱۹۶۹) جمع آوری و توسط نرم افزار SPSS 16 و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: ۸۳ نفر (۴۰/۵ درصد) از شرکت کنندگان، مرد و ۱۲۲ نفر (۵۹/۵ درصد) زن بودند. نتایج نشان داد که بین عدالت ادراک شده سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، رویه ای، تعاملی) با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/05$).

نتیجه گیری: بر اساس یافته های پژوهش، توجه مدیران دانشگاه به عدالت ادراک شده سازمانی، بهبود رضایت شغلی کارکنان را در پی خواهد داشت.

واژه های کلیدی: عدالت ادراک شده سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان

کاربرد مدیریتی: ارائه راهکار برای بهبود ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و ارتقاء رضایت شغلی آنها

ارجاع: محمدی یحیی، کاظمی سیما، رئیسون محمدرضا، رضائی فریدون. ارتباط عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۵؛ ۱(۲): ۱۴۵-۵۲.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۱۶
 تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۵/۱۲/۲۵
 تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۲۸

مقدمه

رفتار شود که آن‌ها احساس کنند مورد بی عدالتی قرار نگرفته اند. در واقع، همین احساس می تواند منجر به خشنودی فرد و رضایت شغلی شده و پیامدهای مثبت رضایت شغلی را برای سازمان ایجاد کند (۵).

عدالت ادراک شده سازمانی دارای ابعاد مختلفی است. در یک تئوری، عدالت ادراک شده سازمانی دارای ۳ بعد عدالت توزیعی (distributive justice)، عدالت رویه ای (procedural justice) و عدالت تعاملی (interactive justice) توصیف شده است (۸-۶). عدالت توزیعی، به ادراک کارکنان از میزان منصفانه بودن نتایج، تخصیص‌ها و پرداخت های سازمان به آن‌ها اشاره دارد. عدالت رویه ای به حد منصفانه بودن فرآیندهای تصمیم گیری و رویه های تخصیص نتایج اطلاق می شود. عدالت تعاملی نیز به حد منصفانه بودن رفتار مدیران و سرپرستان با کارکنان و میزان احترام و اعتماد در روابط میان فردی گفته می شود (۹-۱۲).

تاکنون، برخی مطالعات نیز رابطه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها را بررسی کرده اند. خسروزاده و همکاران (۱۳۹۵)، در مطالعه ای بر روی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شیراز نشان داده اند که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی دارای همبستگی مثبت با رضایت شغلی آن‌هاست (۱۳). یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در مطالعه ای در بیمارستان های آموزشی اصفهان گزارش کرده اند که عدالت ادراک شده سازمانی دارای رابطه مثبت آماری با رضایت شغلی کارکنان است (۱۴).

با توجه به مطالب پیش گفته، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در ستاد دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بود.

روش پژوهش

نوع مطالعه حاضر تحلیلی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان ستادی مشغول به کار در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۴ (۴۵۰ نفر) بودند. نمونه مورد بررسی بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۰۵ نفر برآورد و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی- طبقه ای استخراج و داوطلبانه وارد مطالعه شدند. معیار ورود به مطالعه، تمام کارکنانی که در حوزه ستادی فعالیت داشتند، بود و معیار خروج، کارکنانی که تمایل

رضایت شغلی (job satisfaction) عبارت است از یک حالت هیجانی لذت بخش که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می شود. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که فرد نسبت به شغل خود دارد. آن، یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود می باشد (۱). به عبارت دیگر، رضایت شغلی به لذت بردن از کار و اشتیاق فرد به انجام کار خود اشاره دارد. رضایت شغلی یک مفهوم چند بعدی است و شامل ابعاد مجزا نظیر رضایت از دستمزد، فرصت‌های ارتقاء، امنیت و چالش شغلی است (۲).

رضایت شغلی دارای تعیین کننده ها و پیامدهای متعددی است. از جمله پیامدهای رضایت شغلی می توان به بهبود تعهد سازمانی، سلامت جسمی و روانی و عملکرد و بهره وری بیشتر اشاره کرد. در مقابل، فقدان رضایت شغلی یا رضایت شغلی ضعیف می تواند یک عامل تهدیدکننده سلامت روانی بوده و منجر به افزایش غیبت، تأخیر، کم کاری، ترک خدمت و بازنشستگی زودتر از موعد شود. آن، همچنین می تواند موجب نمایش رفتارهای ضد اجتماعی مانند تولیدات معیوب، خدمات ضعیف و تولید و انتشار شایعه های مخرب نیز گردد (۳). بنابراین آگاهی از میزان رضایت شغلی کارکنان و اولویت گذاری برای بهبود آن می تواند ضمن حذف یا کاهش رفتارهای سازمانی غیرمولد موجب ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی شود (۴، ۲-۱).

برنامه ریزی برای بهبود میزان رضایت شغلی کارکنان مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر آن به منظور طراحی مداخلات مناسب می باشد. به همین دلیل، در سال های گذشته مطالعات بسیاری به بررسی عوامل اثرگذار یا تعیین کننده‌های رضایت شغلی در انواع مختلفی از سازمان ها پرداخته اند.

عدالت ادراک شده سازمانی (perceived organizational justice) از جمله متغیرهایی است که به نظر می رسد پتانسیل تأثیرگذاری بر طیف وسیعی از نگرش‌ها و رفتارهای شغلی را داشته باشد. عدالت ادراک شده سازمانی مفهومی است که برای توصیف عدالت مرتبط با موقعیت شغلی به کار می رود. این مفهوم ناظر بر این مهم است که در محیط های سازمانی به چه شیوه هایی باید با کارکنان

نداشته یا اینکه از پرسنل شهرستان‌ها محسوب می شدند، وارد مطالعه نشدند. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها در مورد اهمیت مطالعه و محرمانه بودن نتایج، به نمونه مورد مطالعه توضیحات لازم داده شد.

برای جمع آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد رضایت شغلی اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) (job satisfaction Kendall Smith and Hulin Niehoff and Moorman organizational justice) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) (questionnaire) استفاده شد.

۱- پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹)

این پرسشنامه توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در قالب ۳۵ سؤال ساخته شده است، یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای رضایت شغلی است. عبارات آن جنبه توصیفی داشته و ۶ نوع خشنودی را ارزیابی می کند که عبارتند از: ماهیت کار، سرپرستی، حقوق، ارتقاء، همکاران، محیط کار. نحوه نمره گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به پاسخ های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود، پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس، با یکدیگر جمع می شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست آمد (۱۵). در مورد اعتبار شاخص توصیف رضایت شغلی، با استفاده از روش اعتبار صوری و نظر ۵ تن از متخصصین و اساتید به تأیید رسید. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ به دست آمد. سرگزی و بلاغت (۱۳۹۵) در تحقیق خود میزان پایایی پرسشنامه را ۰/۷۳ به دست آوردند (۱۶).

۲- پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) برای سنجش عدالت ادراک شده سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه ۳ مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی را شامل است. این پرسشنامه ۳ مؤلفه عدالت ادراک شده سازمانی را با ۲۰ سؤال (۵ سؤال برای سنجش عدالت توزیعی، ۶ سؤال برای سنجش عدالت رویه ای و ۹ سؤال

برای سنجش عدالت تعاملی) می سنجد. نحوه نمره گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به پاسخ های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود، پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس، با یکدیگر جمع می شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست آمد و از جمع این ۳ حیطه، عدالت ادراک شده سازمانی کلی به دست می آید. روایی پرسشنامه به تأیید اساتید متخصص رسید. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ به دست آمد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود میزان پایایی پرسشنامه را ۰/۸۲ به دست آوردند (۱۴).

برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS 18 و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

همچنین این پژوهش دارای مجوز از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به شماره IR.BUMS.REC.۱۳۹۴.۳۸۵ می باشد.

یافته ها

اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که بیشترین نمونه مورد بررسی بر اساس جنس، زنان (۵۹/۵ درصد)؛ بر اساس تحصیلات، لیسانس (۶۸/۸ درصد) و بر اساس سن، زیر ۳۰ سال (۴۵/۹ درصد) و بر اساس سابقه کار زیر ۱۰ سال (۷۰/۷ درصد) بود (جدول ۱). برای تعیین نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که سطح معنی داری به دست آمده بیشتر از ۰/۰۵ بود در نتیجه توزیع داده ها نرمال بود.

بر اساس یافته های ارائه شده در جدول ۲، مشخص شد که میانگین عدالت سازمانی ادراک شده کارکنان از متوسط به بالا است.

بر اساس یافته های ارائه شده در جدول ۳، مشخص شد که میانگین رضایت شغلی کارکنان متوسط است و با مقایسه میانگین ابعاد رضایت شغلی معلوم شد که در عامل سرپرست کارکنان رضایت شغلی کمتری را دارند.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۸۳
	زن	۱۲۲
	کل	۲۰۵
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۲۱
	فوق دیپلم	۲۰
	لیسانس	۱۴۱
	فوق لیسانس به بالا	۲۳
	کل	۲۰۵
سن	زیر ۳۰ سال	۹۴
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۷۵
	بالای ۴۱ سال	۳۶
	کل	۲۰۵
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۴۵
	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۳۹
	بالای ۲۱ سال	۲۱
	کل	۲۰۵

جدول ۲: میانگین نمره عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	انحراف معیار \pm میانگین
عدالت ادراک شده سازمانی	۲۰۵	۳۶	۸۹	$۶۱/۵۰ \pm ۹/۰۵$
عدالت رویه ای	۲۰۵	۷	۱۹	$۱۳/۲۵ \pm ۶/۳۷$
عدالت توزیعی	۲۰۵	۹	۲۱	$۱۵/۳۲ \pm ۸/۶۲$
عدالت تعاملی	۲۰۵	۲۲	۴۲	$۳۶/۴۵ \pm ۱۰/۳۶$

جدول ۳: میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	انحراف معیار \pm میانگین
رضایت شغلی	۲۰۵	۹۵	۱۵۸	$۱۱۹/۲۰ \pm ۱۴/۲۳$
ماهیت کار	۲۰۵	۱۲	۳۴	$۲۲/۱۴ \pm ۷/۲۱$
عامل سرپرست	۲۰۵	۷	۲۲	$۱۵/۲۱ \pm ۵/۶۵$
عامل همکاران	۲۰۵	۸	۲۰	$۱۶/۱۴ \pm ۵/۷۴$
عامل حقوق	۲۰۵	۸	۲۵	$۱۹/۲۵ \pm ۶/۲۲$
عامل ترفیحات	۲۰۵	۱۰	۲۶	$۲۰/۱۲ \pm ۶/۹۸$
محیط کار	۲۰۵	۱۰	۲۰	$۱۸/۳۶ \pm ۵/۶۹$

جدول ۴: رابطه ابعاد عدالت ادراک شده سازمانی (رویه ای، توزیعی، تعاملی) با رضایت شغلی کارکنان

متغیر	رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی*	مقدار **p
عدالت ادراک شده سازمانی	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰۱
عدالت رویه ای	۰/۲۵۰	۰/۰۰۰۲
عدالت توزیعی	۰/۱۹۰	۰/۰۰۷۰
عدالت تعاملی	۰/۲۱۶	۰/۰۰۲۰

* آزمون ضریب همبستگی پیرسون
 ** معنی دار در سطح معنی داری $p < ۰/۰۵$

را نشان دادند، همخوانی داشت (۱۴). همچنین این نتیجه با نتایج تحقیقات، صالحی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی وضعیت عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس (۱۸) و مطالعه اکپارا و وین (۲۰۰۸) و ویت و نی (۱۹۹۲) که از ارتباط بین ۲ متغیر عدالت سازمانی و رضایت شغلی خبر دادند، همخوانی دارد (۱۹،۲۰). این پژوهش‌ها نیز، به مانند پژوهش حاضر نشان داده اند که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با رضایت شغلی آن‌ها همبستگی معنادار دارد.

سایر یافته های پژوهش حاضر نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت رویه ای با میزان رضایت شغلی آن‌ها ارتباط مستقیم دارد. این یافته نیز با یافته های یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که رابطه معنی داری بین عدالت رویه ای با رضایت را نشان دادند (۱۴)، و نیز با یافته های مطالعه منظری توکلی و رجیبی (۱۳۹۲) بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان و بابازاده و همکاران (۱۳۹۳) بر روی کارکنان سازمان بهزیستی شهر اصفهان، همخوانی دارد (۲۱،۲۲).

دیگر نتایج تحقیق نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت توزیعی با رضایت شغلی آن‌ها رابطه مستقیم دارد. به عبارت دیگر، ادراک افراد از منصفانه بودن توزیع نتایج مانند سطوح پرداخت یا فرصت های ارتقاء موجب بهبود سطح رضایت شغلی آن‌ها می شود. سرگز و بلاغت (۱۳۹۵) در مطالعه ای با عنوان بررسی عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، نتایج مشابهی را گزارش کرده اند (۱۶).

بر اساس یافته های ارائه شده در جدول ۴، بین متغیر عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی $r = ۰/۲۸۸$ ، $p < ۰/۰۵$ و بین عدالت رویه ای با رضایت شغلی $r = ۰/۲۵۰$ ، $p < ۰/۰۵$ و بین عدالت توزیعی با رضایت شغلی $r = ۰/۱۹۰$ ، $p < ۰/۰۵$ و بین عدالت تعاملی با رضایت شغلی $r = ۰/۲۸۸$ ، $p < ۰/۰۵$ رابطه معنادار وجود داشت.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی همبستگی بین عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد. میانگین نمره عدالت سازمانی ادراک شده $۶۱/۵$ ، عدالت رویه ای $۱۳/۲۵$ ، عدالت توزیعی $۱۵/۳۲$ و عدالت تعاملی $۳۶/۴۵$ به دست آمد، بنابراین مشخص شد که عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن از دیدگاه کارکنان دانشگاه متوسط به بالا است و با مطالعه مشابه مانند وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲) که بر روی کارکنان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادند و نشان دادند که میانگین عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان از متوسط به بالا بود، همخوانی داشت (۱۷). همچنین میانگین رضایت شغلی کارکنان $۱۱۹/۲۰$ به دست آمد که با نتیجه یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) که میانگین رضایت شغلی را در کارکنان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان متوسط اعلام کردند، همخوانی دارد (۱۴).

همچنین نتایج حاصله نشان داد، عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که رابطه معنی داری بین عدالت سازمانی با رضایت

خودگزارشی بوده و محدودیت های این نوع داده‌ها را دارند. علاوه بر این، در بررسی رابطه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها، سایر متغیرهای مداخله‌گر کنترل نشدند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش، ضمن برجسته کردن اهمیت ادراک کارکنان از عدالت سازمانی نشان داد که این نوع از ادراک کارکنان می‌تواند ضمن افزایش میزان رضایت آن‌ها منجر به بهبود عملکرد فردی و سازمانی شود.

سیاسگزاری

نویسندگان از معاونت تحقیقات و فن آوری دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به خاطر تأمین مالی و از همکاران عزیز که در انجام این طرح کمک کردند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ی. م
جمع آوری داده‌ها: س. ک
تحلیل داده‌ها: ی. م
نگارش و اصلاح مقاله: م. ر. ف. ر.

سازمان حمایت کننده

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی با شماره ۸۵۸ می‌باشد که با حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بیرجند انجام شده است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- 1) Movahhed M, Moghaddam YH. Survey of Job Satisfaction and the Factors Affecting it, with Employed Nurses in the Educational and Curative Centers of Uromieh University of Medical Sciences. J Urmia Nurs Midwifery Fac 2004; 2(2): 86-91. [Persian]
- 2) Rouhi G, Asayesh H, Rahmani H, Abdollahi AA. Comparison of Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Intensive Care and General Wards of Golestan University of Medical Sciences. jgbfnm 2010; 7(2): 23-32. [Persian]
- 3) Yazdi SM, Jafari S. The Interaction Effect between Job Stress Factors and Job Satisfaction among Managers. Psychological Studies 2010; 6(2): 25-50. [Persian]
- 4) Rezaei A, Khalilzadeh A. The Relationship between Social Intelligence Managers whit Job Satisfaction of Teachers in Schools. Journal of Instruction and Evaluation (Journal of Educational Sciences) 2009; 2(7): 121-45. [Persian]
- 5) Haghghi MA, Ahmadi I, Ramin Mehr H. The Effect of Organizational Justice on Employee's Performance. Organizational Culture Management 2009-10; 7(20): 79-101. [Persian]
- 6) Shafizadeh R, Mohammad Dawoodi AH, Kazemi S, Mohammadi Y. The effect of organizational



- justice, organizational citizenship behavior of the law enforcement agencies. *Jonobi Khorasan Police Knowledge* 2013; 2(3): 9-20. [Persian]
- 7) Gharaee H, Bahrami MA, Rejaliyan F, Atashbahar O, Homayouni A, Ataollahi F, et al. The Relationship of Organizational Perceived Justice and Social Responsibility in Yazd Hospitals, Iran. *J Manage Med Inform Sch* 2013; 1(1): 26-37. [Persian]
 - 8) Gharaee H, Bahrami MA, Rejaliyan F, Atashbahar O, Homayouni A, Ataollahi F, et al. Study of the Relationship of Employees' Emotional Intelligence Status and Perceived Organizational Justice in Yazd Hospitals. *Journal of Health Management* 2012; 2(3,4): 49-58. [Persian]
 - 9) Bahrami MA, Bidoki Seyyed S, Shafie M, Sharghi F, Bahariniya S. Study of the Relationship of Nurses' Perception from Organizational Justice and Revenge behavior in Yazd Teaching Hospitals. *Journal of Health Management* 2017; 7(3): 35-44.
 - 10) Mohammadi M, Mirzaei M, Bahrami MA, Mohammadzadeh M. Study of the Relationship of Organizational Perceived Justice and Organizational Commitment among Employees of Yazd Health Centers. *Journal of Health Management* 2015; 5(2): 35-42. [Persian]
 - 11) Bahrami MA, Montazeralfaraj R, Hashemi Gazar S, Dehghani Tafti A. Relationship between Organizational Perceived Justice and Organizational Citizenship Behavior among an Iranian Hospital's Employees, 2013. *Electronic Physician* 2014; 6(2): 838-44.
 - 12) Bahrami MA, Hashemi Gazar S, Montazeralfaraj R, Dehghani Tafti A. Determinants of Perceived Organizational Justice among Hospital Employees. *International Journal of Contemporary Research in Business* 2013; 5(7): 441-48.
 - 13) Khosrozadeh M, Hosseini MA, Kashaninia Z, Sedghigoy Aghaj N, Amini A. Correlation of Organizational Justice and Job Satisfaction among Nurses of Teaching Hospitals of Shiraz City. *Health Promotion Management* 2016; 5(2): 10-9. [Persian]
 - 14) Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Gorji HA, Norozi M, Rezaie F. Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hospital Staffs; Medical University of Isfahan (MUI). *Journal of Health Administration* 2009; 12(35): 25-32. [Persian]
 - 15) Moosavi Tabar SY, Rahmani R, Sirati Nayyer M, Abbas Zadeh Z. Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran; 2013. *Journal of nurses and physicians within war* 2013-14; 23-24: 34-9. [Persian]
 - 16) Sargazi S, Balaghat SR. Organizational Justice and its Correlation with Job Satisfaction in Employees of Zahedan University of Medical Sciences. *JHPM* 2016; 6(1): 1-7. [Persian]
 - 17) Vatankhah S, Yegane S, Nasiri T, Shams L, Atighechian G, Vazirinasab H. The Relation between Organizational Justice and Organizational Citizenship behavior in Hospitals of Theran University of Medical Sciences. *payavard Salamat* 2014; 7(6): 544-55. [Persian]
 - 18) Salehi M, Shayan Jahromi ShA, Imani J. Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction among Exceptional Schools Teachers of Bandar Abbas. *Journal of Instruction and Evaluation* 2009; 2(5): 7-33. [Persian]
 - 19) Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development* 2008; 27(9): 935-50.
 - 20) Witt LA, Nye LG. Gender and the Relationship between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1992; 77(6): 910-17. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.910>.
 - 21) Manzari Tavakoli A, Rajabi M. The Relationship between Organizational Justice Perception and Job Satisfaction: a study on employees of Kerman University of Medical Sciences. *Journal of Health and Development* 2013; 2(1): 22-32. [Persian]
 - 22) Babazadeh T, Jamshidian A, Rahimi H, Moradi MR. An Analysis of the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Staff of Isfahan's Welfare Organization. *Journal of Applied Sociology* 2014; 25(1): 71-84. [Persian]

The Relation between Perceived Organizational Justice and Job Satisfaction among the Staff of Birjand University of Medical Sciences

Yahya Mohammadi^{1,2}, Sima Kazemi^{3*}, Mohammad Reza Raeisoon^{4,5}, Fereydon Ramezani⁶

¹ MSc in Educational Sciences, Educational Development Center, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

² Ph.D. student of Curriculum Planning, School of Psychology and Education Sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran

³ Ph.D. student of Governmental Management, School of Management, Islamic Azad University, Birjand, Iran

⁴ Ph.D. student of Higher Education Management, School of Psychology and Education Sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran

⁵ Instructor, Social Determinants of Health Research Center, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

⁶ Instructor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding Author: Sima Kazemi

s68kazemi@yahoo.com

ABSTRACT

Citation: Mohammadi Y, Kazemi S, Raeisoon MR, Ramezani F. The Relation between Perceived Organizational Justice and Job Satisfaction among the Staff of Birjand University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst* 2017; 1(2): 145-52.

Received: January 05, 2017

Revised: March 15, 2017

Accepted: March 18, 2017

Funding: This study has been supported by Birjand University of Medical Sciences (NO 858).

Competing Interests: The authors have declared that no competing interests exist.

Background: Perceived organizational justice refers to the staffs' feelings and perceptions concerning the justice and equity in behaviors and working relations. The aim of this study was to investigate the relation between perceived organizational justice and job satisfaction.

Methods: This descriptive analytical study was conducted in 2015 in Birjand University of Medical Sciences. The population included all the staff of Birjand University of Medical Sciences. A total of 205 individuals were selected using stratified random sampling method. To collect the data, Niehoff and Moorman's Organizational Justice Questionnaire (1993) and Kendall Smith Job Satisfaction (1969) were used. The collected data were analyzed in SPSS 16 using Pearson correlation test.

Results: In this study, 83 people (40.5 %) were male and 122 of them (59.5 %) were female. The results showed that organizational justice and its dimensions (distributive, procedural, and interactive justice) were significantly correlated with job satisfaction ($p < 0.05$).

Conclusion: According to the results, considering perceived organizational justice by academic leaders can lead to improve employees' job satisfaction.

Key words: Perceived organizational justice, Job satisfaction, Staff