مقاله پژوهشی

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 رمضانی [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 مسؤول:** 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 ($p < ۰/۰۵$).

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، رمضانی فریدون. ارتباط عدالت ادراک شده سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۵؛ ۱(۲): ۵۲-۱۴۵.

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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

مقدمه

رضایت شغلی (job satisfaction) عبارت است از یک حالت هیجانی لذت‌بخش که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود. 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 می‌باشد (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 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 (۱۲-۹).

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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

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) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) (Niehoff and Moorman organizational justice 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 می‌کند که عبارتند از: ماهیت کار، سرپرستی، حقوق، ارتقاء، همکاران، محیط کار. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به پاسخ‌های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره‌ای بین ۱ تا ۵ داده می‌شود، پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس، با یکدیگر جمع می‌شود 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 تائید رسید. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ به‌دست آمد. سرگزی و بلاغت (۱۳۹۵) در تحقیق خود میزان پایایی پرسشنامه را ۰/۷۳ به‌دست آوردند (۱۶).

۲- پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)

برای سنجش عدالت ادراک شده سازمانی از پرسشنامه استانداردشده‌ی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه ۳ مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای 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 رویه‌ای و ۹ سؤال برای سنجش عدالت تعاملی) می سنجد. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به پاسخ‌های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره‌ای بین ۱ تا ۵ داده می‌شود، پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس، با یکدیگر جمع می‌شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست آمد و از جمع این ۳ حیطه، عدالت ادراک شده سازمانی کلی به دست می‌آید. روایی پرسشنامه به تائید اساتید متخصص رسید. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ به‌دست آمد. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود میزان پایایی پرسشنامه را ۰/۸۲ به‌دست 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 به‌دست 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.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

جدول۱: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه پژوهش

	متغیر	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۸۳	۴۰/۵
	زن	۱۲۲	۵۹/۵
	کل	۲۰۵	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۲۱	۱۰/۲
	فوق دیپلم	۲۰	۹/۸
	لیسانس	۱۴۱	۶۸/۸
	فوق لیسانس به بالا	۲۳	۱۱/۲
	کل	۲۰۵	۱۰۰
سن	زیر ۳۰ سال	۹۴	۴۵/۹
	بین ۳۱تا۴۰ سال	۷۵	۳۶/۶
	بالای ۴۱ سال	۳۶	۱۷/۶
	کل	۲۰۵	۱۰۰
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۴۵	۷۰/۷
	بین ۱۱تا۲۰ سال	۳۹	۱۹/۰
	بالای ۲۱ سال	۲۱	۱۰/۲
	کل	۲۰۵	۱۰۰

جدول۲: میانگین نمره عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن

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

جدول۳: میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان و ابعاد آن

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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

جدول۴: 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 ۰/۰۵ > p

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(۰/۲۵۰ = r، 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 بدست 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 بدست 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 شغلی را نشان دادند، همخوانی دارد (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 رجبی (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. سرگزی 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).

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

پژوهش حاضر، همبستگی بین ادراک کارکنان از عدالت تعاملی و رضایت شغلی را نیز تأیید کرد. این یافته بدان معنی است که ادراک فرد از رفتار مؤدبانه و با احترام مدیران و کارکنان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته نیز با نتایج گزارش شده در مطالعات سرگزی و بلاغت (۱۳۹۵) در بررسی عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان و بابا زاده و همکاران (۱۳۹۳) که بر روی کارکنان سازمان بهزیستی شهر اصفهان انجام شده است، همخوانی دارد (۱۶،۲۲).

یافته‌های این پژوهش نشان داد که ادراک کارکنان از وضعیت عدالت سازمانی با رضایت شغلی آن‌ها همبستگی دارد. به طور کلی گفته می شود که ادراک کارکنان از عدالت سازمانی موجب بروز واکنش به صورت افزایش یا کاهش درون داد می شود. به این معنا که ادراک بی عدالتی در سازمان موجب ایجاد نوعی تنش منفی در کارکنان می شود که در نتیجه آن سعی می کنند میزان درون دادها و مشارکت‌های خود را کاهش دهند. همبستگی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با میزان رضایت شغلی آن‌ها می تواند اینگونه واکنش‌ها را توضیح دهد، چنانچه در مطالعات متعدد نشان داده شده است که سطح رضایت شغلی می تواند بر عملکرد کارکنان اثرگذار باشد. لذا، هرگونه اقدام به منظور بهبود ادراک کارکنان از عدالت سازمانی می تواند از طریق افزایش میزان رضایت آن‌ها مزایای متعددی برای سازمان ایجاد نماید.

در پایان قابل ذکر است که این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بود. این مطالعه به صورت مقطعی انجام شده است و لذا تعمیم یافته‌های آن باید با دقت انجام شود. همچنین داده های تحلیل شده در این مطالعه از نوع 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 مداخله گر کنترل نشدند.

نتیجه گیری

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

سپاسگزاری

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 می نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ی. م

جمع آوری داده ها: س. ک

تحلیل داده ها: ی. م

نگارش و اصلاح مقاله: م ر. ر، ف .ر

سازمان حمایت کننده

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

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی 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) Haghighi 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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

justice, organizational citizenship behavior of the law enforcement agencie. 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 Organaziational 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]

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]

Research Article

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 Ramezani [6]

[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 Tabatabei 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

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.

A B S T R A C T

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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1395.1.2.8.3]