

Investigation of the Relationship Between the Organizational Justice and the Organizational Performance and Productivity in the Health Center of Kermanshah Province

Yadollah Hamidi¹ , Shahla Shaterabadi^{2,3*} , Ali Reza Soltanian⁴

1. Department of Health Management and Economics, Research Center for Health Sciences, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
2. Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
3. Population and Family Health Management, Children's Health Group, Health Center of Kermanshah Province, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran
4. Department of Biostatistics, Modeling of Non-communicable Diseases Research Center, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article Info

Received: 2020/01/20;

Accepted: 2020/02/17;

ePublished: 2020/02/29

 [10.30699/ijergon.7.4.52](https://doi.org/10.30699/ijergon.7.4.52)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Shahla Shaterabadi

Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
Population and Family Health Management, Children's Health Group, Health Center of Kermanshah Province, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

Email:

Shaterabady@yahoo.com

ABSTRACT

Background and Objectives: One of the major challenges that managers face in competitive organizations is the improvement of the performance and productivity of the organization and understanding the factors affecting them. The promotion of the organizational performance requires managers to focus on the organizational justice and employees' motivation at work. The purpose of this study is to determine the relationship between organizational justice and organizational performance in the Health Center of Kermanshah Province.

Methods: The present work was a descriptive-analytic and correlation study. This study was performed on 166 employees of the Health Center of Kermanshah in summer 2019, selected by random sampling. Data were collected using two standard questionnaires: the organizational justice of Nihoff and Morman (1993), and the organizational performance of Hersey and Goldsmith (1980). Reliability of the questionnaires was assessed by the pilot study and Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using SPSS 16 software.

Results: The results showed that the average scores of the organizational justice and the organizational performance are 54.84 ± 16.92 and 140.54 ± 18.66 , respectively. According to the results of Pearson correlation coefficient, there is significant relationship between the organizational justice and its dimensions with organizational performance ($P < 0.001$). However, the procedural justice has the more potential to predict the organizational performance.

Conclusion: The organizational justice is an important variable, strongly affecting the organizational performance. Therefore, managers need to pay particular attention to the justice as an important motivating factor for employees in order to improve the organizational performance and productivity.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Performance, productivity

Copyright © 2020, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Hamidi Y, Shaterabadi S, Soltanian A R. Investigation of the Relationship Between the Organizational Justice and the Organizational Performance and Productivity in the Health Center of Kermanshah Province. Iran J Ergon. 2020; 7 (4):52-61.

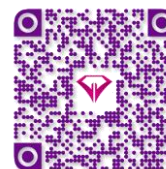
مقاله پژوهشی

بررسی ارتباط عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه

یداله حمیدی^۱، شهلا شاطرآبادی^{۲*}، علیرضا سلطانیان^۳

۱. گروه مدیریت و اقتصاد بهداشت، مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. دانشجوی دوره MPH، گروه مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. مدیریت جمعیت و سلامت خانواده، گروه سلامت کودکان، مرکز بهداشت استان کرمانشاه، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
۴. گروه آمار زیستی، مرکز تحقیقات مدل‌سازی بیماری‌های غیرواگیر، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۳۰ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۸ انتشار آنلاین: ۱۳۹۸/۱۲/۱۰	
نویسنده مسئول: شهلا شاطرآبادی	زمینه و هدف: یکی از چالش‌های مهم مدیران در سازمان‌های رقابتی، ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمان و درک عوامل مؤثر بر آنهاست. ارتقای عملکرد سازمان، نیازمند توجه و تمرکز مدیران بر عدالت سازمانی و انگیزه کارکنان، برای کار و فعالیت است. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه انجام شد.
تلفن: ۰۹۱۸۳۳۰۲۸۳۴	روش کار: پژوهش حاضر، از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و همبستگی است. این مطالعه بر روی ۱۶۶ نفر از کارکنان حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه، که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند، در تابستان ۱۳۹۸ انجام شد. داده‌ها، با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی Moorman و Niehoff (۱۹۹۳) و عملکرد سازمانی Hersey و Goldsmith (۱۹۸۰) جمع‌آوری شدند. پایایی پرسشنامه‌ها با انجام مطالعه Pilot و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد.
پست الکترونیک: Shaterabady@yahoo.com	یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان می‌دهد میانگین نمره عدالت سازمانی در افراد مورد پژوهش، $54/84 \pm 16/92$ و میانگین نمره عملکرد سازمانی $18/66 \pm 14/54$ است. براساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون، بین عدالت سازمانی و تمام ابعاد آن با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری ($P < 0/001$) وجود دارد؛ اگرچه عدالت رویه‌ای، بیش از سایر مؤلفه‌ها، قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد.
	نتیجه گیری: عدالت سازمانی متغیری مهم و تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی است، مدیران برای ارتقای عملکرد سازمان، باید عدالت را عامل انگیزشی مهمی در رفتار کارکنان بدانند و به آن توجه کنند.
	کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، عملکرد سازمانی، بهره‌وری



مقدمه

آگاهی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی و بهره‌وری سازمان، برای مدیران بسیار مهم است [۱، ۴]. براساس نتایج مطالعات، عدالت سازمانی از عوامل مهم و اثرگذار بر عملکرد سازمانی است [۸-۱۰]. همچنین، نقش مهمی در بهره‌وری سازمانی دارد. براساس نتایج مطالعه Jafari و همکاران، عوامل فردی (انگیزش و توانایی) و عوامل محیطی سازمانی (حمایت سازمانی، شناخت شغل، محیط و ارزیابی عملکرد) از عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان هستند [۱]؛ بنابراین، مدیرانی که به دنبال پیشبرد اهداف، عملکرد و بهره‌وری سازمان هستند، باید زمینه‌های

یکی از دغدغه‌های مهم مدیران در سازمان‌های پویا و رقابتی، بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان و درک عواملی است که آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱، ۲]. عملکرد به‌عنوان معیار موفقیت، نتیجه مطلوب و مورد نظر هر سازمانی است [۲، ۳]. عملکرد سازمانی، نتایج حاصل از چگونگی انجام وظایف و فعالیت‌های کارکنان، در راستای دستیابی به اهداف سازمان است [۴-۶]. Hersey و Goldsmith عوامل مؤثر بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی را به هفت بعد اصلی توان، شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار و محیط مرتبط می‌دانستند [۵، ۷].

افراد و به دنبال آن انتظارات مردم از نظام سلامت، مستلزم وجود کارکنان با انگیزه و رضایتمند در سازمان است [۱۳، ۲۴]. مدیران برای ایجاد انگیزش و جلب رضایت کارکنان، باید به نیازهای اساسی آنها در سازمان توجه کنند [۲۵]. یکی از نیازها و انتظارات کارکنان، که بر عملکرد و بهره‌وری آنها اثرگذار است، رعایت عدالت در سازمان است [۲۵]. مطالعات نشان می‌دهد عدالت سازمانی با فرایندهای حیاتی سازمان، از جمله رضایت شغلی و عملکرد سازمانی ارتباط دارد [۲، ۵، ۲۵]. براساس نتایج مطالعه Krishnan و همکاران در سال ۲۰۱۸ در مالزی، همه ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با عملکرد، رابطه مثبت و معناداری داشتند [۲۰]. نتایج مطالعه Kalay و همکاران، در سال ۲۰۱۶ در ترکیه نشان داد از میان ابعاد عدالت سازمانی، تنها عدالت توزیعی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد [۱۶]. همچنین مطالعه Samreen و همکاران در سال ۲۰۱۸ در پاکستان نشان می‌دهد عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی است؛ به طوری که افزایش یک واحد در ارزش عدالت سازمانی، منجر به افزایش ۲۰ درصد عملکرد سازمانی می‌شود [۱۰]. با توجه به نتایج پیشین مدیران برای دستیابی به عملکرد و بهره‌وری واقعی و بهبود آن در سازمان، باید به عدالت سازمانی به عنوان عامل انگیزشی مهم و مؤثر در رفتار و عملکرد کارکنان توجه ویژه داشته باشند [۲۶، ۲۷]. با توجه به وظایف مهم و خطیر کارکنان در حوزه معاونت بهداشتی به منظور حفظ و ارتقای سلامت جامعه، طبیعی است رضایتمندی و انگیزه کارکنان برای ارائه خدمات سلامت باید از اولویتهای اساسی مدیران باشد [۲۳]. از آنجا که تاکنون مطالعه‌ای در این خصوص در معاونت بهداشتی استان کرمانشاه انجام نشده است و بیشتر مطالعات مورد بررسی در حوزه‌هایی خارج از بخش بهداشت، که از نظر ماهیت کار با این حوزه متفاوت‌اند، انجام شده است؛ بنابراین این مسئله، دلیلی بر ضرورت انجام این پژوهش از سوی پژوهشگران است. این مطالعه با فرضیه و هدف تعیین ارتباط عدالت سازمانی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه انجام شده است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش، از نوع توصیفی-تحلیلی و هم‌بستگی است که در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه و در تابستان (تیرماه تا شهریورماه) ۱۳۹۸ انجام شد. جامعه آماری در این پژوهش،

مناسبی از ایجاد عدالت، رضایت و انگیزه در کارکنان، برای انجام کار و فعالیت اثربخش در سازمان فراهم کنند [۱۱-۱۴]. عدالت نیاز اصلی و اساسی هر سازمان است که کارکنان تحت هر شرایطی خواهان آن هستند [۱۵، ۱۶]. همچنین از خواسته‌های درونی انسان و عامل انگیزشی مهمی در رفتار کارکنان است [۱۲، ۱۶]. کارکنان زمانی عدالت را درک می‌کنند که احساس کنند در محیط کار به نحو عادلانه‌ای با آنها رفتار می‌شود [۱۷، ۱۸]. مفهوم عدالت سازمانی را اولین بار Greenberg در سال ۱۹۸۷ عنوان کرد. وی معتقد است یکی از الزامات اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و اثربخشی عملکرد سازمان، ادراک عدالت در سازمان است [۱۳، ۱۷]. سازمان‌ها برای پیشرفت و بهبود عملکرد و بهره‌وری، باید درک درستی از عدالت را در کارکنان ایجاد کنند [۱۷]. Greenberg عدالت سازمانی را رفتار منصفانه و عادلانه سازمان با کارکنانش می‌داند و معتقد است این عامل، مقوله‌ای مهم در حفظ و بقای سازمان است [۳، ۱۳]. از نظر Moorman و Niehoff عدالت به ادراک یا برداشت کارکنان، از رعایت انصاف در محیط سازمانی و نحوه تأثیر آن بر سایر مؤلفه‌های شغلی گفته می‌شود [۱۸، ۱۹]. برای سنجش عدالت در سازمان سه بعد اصلی به شرح زیر مطرح شده است [۱۱، ۲۰].

- عدالت توزیعی: به ادراک کارکنان از میزان رعایت انصاف و عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌های میان افراد گفته می‌شود.

- عدالت رویه‌ای: به ادراک کارکنان از منصفانه بودن فرایند تصمیم‌گیری درباره نحوه توزیع پاداش‌ها و منابع گفته می‌شود.
- عدالت تعاملی: به ادراک کارکنان از نحوه برخورد توأم با شرافت و احترام در روابط متقابل شخصی در محیط سازمان گفته می‌شود.

افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی، ارتباط مستقیمی با افزایش عملکرد فردی کارکنان دارد. عملکرد شغلی افراد با توجه به درک عدالت، ممکن است تغییر کند [۲۰، ۲۱]. کارکنان در برخورد با بی‌عدالتی از خود واکنش نشان می‌دهند [۲، ۶]؛ به طوری که بی‌عدالتی در توزیع غیرمنصفانه دستاوردهای سازمان، به تضعیف روحیه کاری، کاهش انگیزه و عملکرد ضعیف کارکنان منجر می‌شود [۶]. تحقق اهداف در نظام سلامت، وابسته به عملکرد صحیح و مناسب کارکنان است [۱۲، ۲۲]. عملکرد صحیح، علاوه بر دانش و مهارت، به انگیزه کارکنان بستگی دارد [۲۳]. تغییرات مستمر و پویا در نیازهای بهداشتی

پرسیده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای توصیف متغیرهای مورد مطالعه، از آمار توصیفی (شامل جداول فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، از ضرایب هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها

۱. متغیرهای دموگرافیک

توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک در جدول ۱ آمده است. میانگین سنی افراد مورد پژوهش، $41/08 \pm 5/692$ سال بود. بیشتر آن‌ها نیز در رده سنی ۴۰-۴۴ سال (۹/۳۱ درصد) بودند. ۴۴ درصد افراد پژوهش، مرد و ۵۶ درصد آن‌ها زن بودند. بیشتر شرکت‌کنندگان مدرک کارشناسی (۶۳/۳ درصد) داشتند و رسمی (۸۸ درصد) بودند. میانگین سابقه خدمت در این مطالعه $16/37 \pm 5/940$ سال بود و بیشتر افراد ۱۴-۱۰ سال (۳۱/۳ درصد) سابقه خدمت داشتند. درصد افراد متأهل در این مطالعه (۷۸/۳ درصد) بیشتر از افراد مجرد (۲۱/۷ درصد) بود.

۲. متغیر مستقل عدالت سازمانی و ابعاد آن

میانگین نمره عدالت سازمانی و ابعاد آن در افراد مورد مطالعه، در جدول ۲ نشان داده شده است. براساس نتایج این پژوهش، میانگین نمره عدالت سازمانی در این پژوهش، $16/92 \pm 54/84$ است. میانگین نمره عدالت سازمانی در زنان مورد مطالعه ($17/68 \pm 55/83$) بیشتر از مردان ($15/94 \pm 53/59$) بود. از میان ابعاد عدالت سازمانی، درصد نمره عدالت تعاملی از همه بیشتر (۵۴/۰۲ درصد) و عدالت توزیعی از همه کمتر (۵۲/۵۶ درصد) بود.

۳. متغیر وابسته عملکرد سازمانی و ابعاد آن

میانگین نمره عملکرد سازمانی و ابعاد آن در افراد مورد مطالعه، در جدول ۳ نشان داده شده است. براساس نتایج این پژوهش، میانگین نمره عملکرد سازمانی در جامعه مورد مطالعه، $18/66 \pm 14/54$ است. میانگین نمره عملکرد سازمانی در جامعه زنان ($18/42 \pm 14/74$) بیشتر از جامعه مردان ($18/99 \pm 13/91$) بود. از میان ابعاد عملکرد سازمانی، مؤلفه‌های توانایی (۸۰/۸۵ درصد) و شناخت شغل (۷۶/۱۴ درصد) به ترتیب، بیشترین درصد نمره و مؤلفه‌های اعتبار (۵۸/۴ درصد) و سازگاری محیطی (۵۹/۴۸ درصد) به ترتیب پایین‌ترین درصد نمره را داشتند.

۴۲۹ نفر از کارشناسان ستادی، شاغل در واحدهای بهداشتی معاونت بهداشتی و شهرستان‌های تابع استان کرمانشاه بود. در این پژوهش، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، ۱۶۶ نفر از کارکنان این جامعه، به‌عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. برای تعیین نمونه‌ها در معاونت بهداشتی (۴۱ نفر) و شهرستان‌ها (۱۲۵ نفر)، از تقسیم سهمیه‌ای استفاده شد. انتخاب افراد به شیوه تصادفی، با استفاده از جدول اعداد تصادفی و از روی فهرست کارگزینی هر واحد انجام شد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بود. از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی Moorman و Niehoff (۱۹۹۳) و عملکرد سازمانی Hersey و Goldsmith (۱۹۸۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از دیدگاه‌های استادان، صاحب‌نظران و متخصصان در این زمینه تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای اطمینان از پایایی ابزارها، پرسشنامه‌ها به‌صورت مقدماتی، در گروهی ۳۰ نفره از میان جامعه آماری انجام شد. ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه Pilot برای پرسشنامه عدالت سازمانی، ۰/۹۴ و برای پرسشنامه عملکرد سازمانی ۰/۸۶ محاسبه شد.

پرسشنامه عدالت سازمانی Moorman و Niehoff ۲۰ پرسش دارد که سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) را بررسی می‌کند. این پرسشنامه براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود. حداقل نمره عدالت سازمانی ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ است. ضرایب پایایی به روش آلفای کرونباخ در مطالعات انجام‌شده با این پرسشنامه، ۰/۸۵ بود [۱۹]. پرسشنامه عملکرد سازمانی Hersey و Goldsmith ۴۲ پرسش دارد که در آن هفت مؤلفه عملکرد سازمانی شامل توانایی، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط سنجش می‌شود. این پرسشنامه نیز براساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) سنجیده می‌شود. حداقل نمره عملکرد سازمانی برای فرد ۴۲ و حداکثر ۲۱۰ است. ضریب اعتبار پایایی به روش آلفای کرونباخ در مطالعات ۰/۷۹ بود [۲۸].

متغیر مستقل در این پژوهش، عدالت سازمانی بود که میزان تأثیر آن بر عملکرد سازمانی، به‌عنوان متغیر وابسته بررسی شد. متغیرهای زمینه‌ای مورد مطالعه شامل، سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت بود که از افراد منتخب

۴. رابطه بین متغیر مستقل و وابسته

رابطه عدالت سازمانی و هریک از ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) با عملکرد سازمانی، در جدول ۴ آمده است.

بر اساس نتایج ضریب هم‌بستگی پیرسون در این مطالعه، بین عدالت و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری ($P < 0/001$) وجود دارد. همچنین تمام ابعاد عدالت سازمانی، با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند ($P < 0/001$). از بین ابعاد عدالت سازمانی، ضریب هم‌بستگی عدالت رویه‌ای با عملکرد سازمانی بیش از سایر مؤلفه‌ها ارتباط دارد.

۵. ضریب رگرسیونی بین متغیر مستقل و وابسته

جدول ۵ ضریب رگرسیونی اثر مستقیم عدالت سازمانی و ابعاد آن را بر عملکرد سازمانی نشان می‌دهد. بر اساس نتایج ضریب رگرسیونی در این مطالعه، عدالت سازمانی تأثیری مستقیم بر عملکرد سازمانی دارد و می‌تواند آن را پیش‌بینی کند. ضریب رگرسیونی بتا (Beta) در این مطالعه نشان می‌دهد افزایش یک واحد در ارزش عدالت سازمانی، به افزایش حدود ۰/۶۶ واحد در عملکرد سازمانی منجر می‌شود. همچنین عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به ترتیب بیش از عدالت توزیعی قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارند.

جدول ۱. توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک در افراد مورد پژوهش

متغیرهای دموگرافیک	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف	ماکزیمم	مینیمم
سن	< ۳۰ سال	۵	۳	۵/۶۹۲	۵۵	۲۷
	۳۰-۳۴ سال	۱۴	۸/۴			
	۳۵-۳۹ سال	۴۶	۲۷/۷			
	۴۰-۴۴ سال	۵۳	۳۱/۹			
	۴۵-۴۹ سال	۳۸	۲۲/۹			
	≥ ۵۰ سال	۱۰	۶			
جنس	مرد	۷۳	۴۴	۵/۶۹۲	۵۵	۲۷
	زن	۹۳	۵۶			
سطح تحصیلات	کاردانی	۱۲	۷/۲	۵/۶۹۲	۵۵	۲۷
	کارشناسی	۱۰۵	۶۳/۳			
	کارشناسی ارشد	۴۶	۲۷/۷			
	دکتری	۳	۱/۸			
سنوات خدمت	< ۵ سال	۶	۳/۶	۵/۹۴۰	۲۹	۲
	۵-۹ سال	۱۲	۷/۲			
	۱۰-۱۴ سال	۵۲	۳۱/۳			
	۱۵-۱۹ سال	۴۰	۲۴/۱			
	۲۰-۲۴ سال	۴۳	۲۵/۹			
≥ ۲۵ سال	۱۳	۷/۸				
وضعیت استخدام	رسمی	۱۴۶	۸۸	۵/۹۴۰	۲۹	۲
	پیمانی	۹	۵/۴			
وضعیت تأهل	قراردادی	۱۱	۶/۶	۵/۹۴۰	۲۹	۲
	مجرد	۳۶	۲۱/۷			
	متاهل	۱۳۰	۷۸/۳			

جدول ۲. میانگین نمره متغیر مستقل (عدالت سازمانی) در افراد مورد پژوهش

متغیرها	میانگین نمره	انحراف معیار	(درصد) نمره	حداکثر نمره در پرسشنامه
عدالت توزیعی	۱۳/۱۴	۴/۲	۵۲/۵۶	۲۵
عدالت رویه‌ای	۱۶/۰۴	۵/۷۶	۵۳/۴۶	۳۰
عدالت تعاملی	۲۵/۶۶	۹/۴۷	۵۴/۰۲	۴۵
عدالت سازمانی	۵۴/۸۴	۱۶/۹۲	۵۴/۸۴	۱۰۰

جدول ۳. میانگین نمره متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) در افراد مورد پژوهش

متغیرها	میانگین نمره	انحراف معیار	(درصد) نمره	حداکثر نمره در پرسشنامه
توانایی	۱۶/۱۷	۳/۱۵	۸۰/۸۵	۲۰
شناخت شغل	۲۶/۶۵	۳/۷۹	۷۶/۱۴	۳۵
حمایت سازمانی	۱۶/۰۴	۲/۸۰	۶۴/۱۶	۲۵
انگیزش	۱۸/۶۰	۳/۷۱	۶۲	۳۰
بازخورد عملکرد	۳۰/۶۸	۵/۳۶	۶۸/۱۷	۴۵
اعتبار	۱۷/۵۲	۴/۰۱	۵۸/۴	۳۰
سازگاری محیطی	۱۴/۸۷	۲/۶۶	۵۹/۴۸	۲۵
عملکرد سازمانی	۱۴۰/۵۴	۱۸/۶۶	۶۶/۹۲	۲۱۰

جدول ۴. رابطه عدالت سازمانی و هریک از ابعاد آن با عملکرد سازمانی

متغیرها	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت سازمانی	عملکرد سازمانی	
عدالت توزیعی	r	۱				
	P value	-				
عدالت رویه‌ای	r	۰/۴۵۷**	۱			
	P value	۰/۰۰۰	-			
عدالت تعاملی	r	۰/۴۴۲**	۰/۸۱۲**	۱		
	P value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-		
عدالت سازمانی	r	۰/۶۵۱**	۰/۹۰۸**	۰/۹۴۶**	۱	
	P value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	
عملکرد سازمانی	r	۰/۳۸۱**	۰/۵۴۷**	۰/۴۷۰**	۰/۵۴۴**	۱
	P value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۵. ضریب رگرسیونی اثر مستقیم عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی در مدل مفهومی پژوهش

ضرایب غیراستاندارد B			ضرایب استاندارد Beta		متغیر پیشین --- < متغیر ملاک
P	C.R.	S.E.	Estimate	Estimate	
۰/۰۰۰	۶/۸۲۸	۰/۵۶۴	۳/۸۵۱	۰/۸۷۲	عدالت سازمانی --- < عدالت تعاملی
۰/۰۰۰	۶/۸۶۳	۰/۳۶۴	۲/۴۹۶	۰/۹۲۸	عدالت سازمانی --- < عدالت رویه‌ای
			۱/۰۰۰	۰/۵۱۰	عدالت سازمانی --- < عدالت توزیعی
۰/۰۰۰	۵/۲۲۶	۰/۱۰۳	۰/۵۳۸	۰/۶۵۹	عدالت سازمانی --- < عملکرد سازمانی

بحث

به عدالت رویه‌ای و پایین‌ترین نمره به عدالت تعاملی مربوط بود که با نتایج این مطالعه هم‌خوانی نداشت [۳۱]. یافته‌های این پژوهش، عملکرد خوبی را در جامعه مورد مطالعه نشان می‌دهد که با نتایج مطالعه Yumuk Gunay مشابهت دارد [۲۱]. این نتایج با مطالعه Ghasemi و همکاران و مطالعه Abasi و همکاران هم‌خوانی ندارد. از این نظر که آنها میزان عملکرد شغلی را در حد متوسطی ارزیابی کرده بودند [۲۸، ۸]. در این مطالعه، میان عملکرد سازمانی در جامعه زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد که این امر با نتایج مطالعات Kalay و همکاران [۱۶] Samreen و همکاران [۱۰] و Barati و همکاران [۳۰] مشابه بود. براساس یافته‌های این مطالعه، ابعاد توانایی و شناخت شغل، به ترتیب بیشترین درصد نمره را به خود اختصاص دادند؛ درحالی‌که ابعاد اعتبار و سازگاری محیطی به ترتیب، پایین‌ترین درصد نمره را در این مطالعه داشتند. در مطالعه Abasi و همکاران، بالاترین میانگین نمره، مربوط به بعد حمایت سازمانی بود که با این مطالعه هم‌خوانی نداشت، اما در همین مطالعه ابعاد اعتبار و سازگاری محیطی، پایین‌ترین میانگین نمره را داشتند که با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی داشت [۲۸].

در این مطالعه، عدالت سازمانی با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج مطالعات Krishnan و همکاران [۲۰] مطالعه Kalay و همکاران [۱۶] مطالعه Samreen و همکاران [۱۰] و مطالعه Haghghi و همکاران [۵] حاکی از وجود رابطه مثبت و معناداری میان عدالت و عملکرد سازمانی بود که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد. در این پژوهش، تمام ابعاد عدالت سازمانی، با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشتند، اما ضریب هم‌بستگی عدالت رویه‌ای با

براساس نتایج این پژوهش، میزان عدالت در جامعه مورد مطالعه، در حد متوسط ارزیابی شد. این نتایج، بیانگر دیدگاه حد واسط کارکنان، به درک عدالت در سازمان است. این نتایج با نتایج مطالعات Norouzi Joybari و همکاران [۱۱] Sanat Jou و همکاران [۱۸] Hasani و همکاران [۱۲] مشابهت داشت، آن‌ها نیز عدالت را در جامعه مورد مطالعه متوسط ارزیابی کردند. در مطالعه حاضر، تفاوت معنی‌داری میان عدالت سازمانی در جامعه مردان و زنان مشاهده نشد که این امر با نتایج دیگر مطالعات مشابهت داشت [۲۹، ۱۵]، اما در مطالعه Barati و همکاران تفاوت میانگین در جامعه زنان و مردان معنادار و این میانگین برای جامعه مردان بیشتر بود که این امر با نتایج این مطالعه مطابقت نداشت [۳۰]. در این پژوهش، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای، به ترتیب درصد نمره بالاتری از عدالت توزیعی داشتند. این یافته‌ها نشان می‌دهد کارکنان از وضعیت توزیع و تخصیص امکانات و پاداش‌ها (عدالت توزیعی) در محیط سازمان، نسبت به قوانین و فرایندهای تصمیم‌گیری در این زمینه (عدالت رویه‌ای) یا نحوه برخورد عادلانه با آنان (عدالت تعاملی) رضایت کمتری دارند. این نتایج با بسیاری از مطالعات از جمله Mohammadi Alborzi و همکاران [۲۶]، Norouzi Joybari و همکاران [۱۱] Vatankhah و همکاران [۲۲] Hasani و همکاران [۱۲] و Ghasemi و همکاران [۸] مشابهت داشت. در مطالعه Sanat Jou و همکاران و Delavare و همکاران بیشترین میانگین نمره به عدالت تعاملی مربوط بود که با نتایج این مطالعه هم‌سو بودند، اما کمترین میانگین نمره به عدالت رویه‌ای مربوط بود که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی نداشتند [۱۸، ۱۵]. در مطالعه Faraji Khiavi و همکاران، بالاترین درصد نمره

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج این پژوهش، افزایش عدالت سازمانی به ارتقای عملکرد سازمان منجر می‌شود؛ بنابراین عدالت عاملی مهم و اثرگذار بر ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمان است و به همین دلیل، عدالت سازمانی باید همواره مدنظر مدیران قرار بگیرد. لازمه این کار، آشنایی مدیران با اصول و مبانی عدالت و نحوه به‌کارگیری آن در سازمان است. همچنین شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت بر عملکرد سازمانی، از دیگر نتایج این مطالعه بود. بر این اساس، تأثیر عدالت رویه‌ای در پیش‌بینی عملکرد سازمانی، بیش از سایر ابعاد آن بود؛ بنابراین برای ارتقای عملکرد سازمان، باید اطلاعات کارکنان را درباره سیاست‌ها و رویه‌های اجرای عدالت در سازمان افزایش داد. بدین‌منظور، باید روش‌های تصمیم‌گیری درباره نحوه توزیع منابع و پاداش‌ها به‌طور واضح و شفاف، برای کارکنان توضیح داده شود تا کارکنان عدالت را درک کنند و انگیزه لازم برای کار و فعالیت بیشتر داشته باشند. در چنین حالتی می‌توان انتظار داشت عملکرد و بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد. در راستای نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود تأثیر عدالت بر عملکرد سازمانی، در مطالعات آتی در گروه‌های مختلف مقایسه و بررسی شود. مطالعه حاضر به‌صورت خود گزارش‌دهی است و امکان بررسی دقت پاسخ‌دهندگان، به‌صورت کامل وجود نداشت. همچنین ترس کارکنان از پاسخ‌دهی صحیح به سؤالات عدالت سازمانی، به دلیل به‌خطر افتادن موقعیت شغلی آنها وجود داشت، اما با ارائه توضیحات لازم به کارکنان در رابطه با اهمیت پژوهش و محرمانه‌بودن اطلاعات و انتشار نتایج به‌صورت کلی، مشارکت و همکاری کارکنان جلب شد.

تقدیر و تشکر

مطالعه حاضر برگرفته از پایان‌نامه ای با عنوان (مطالعه همبستگی بین عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه) است که در شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان با شماره ثبت 980217863، مورد تصویب و حمایت مالی قرار گرفت و بدینوسیله از شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان و همچنین، معاونت بهداشتی استان کرمانشاه و تمامی کارکنانی که تیم تحقیق را در اجرای این طرح یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

عملکرد سازمانی، بیشتر از سایر مؤلفه‌ها بود. نتایج مطالعه Krishnan و همکاران نشان می‌دهد تمام ابعاد عدالت سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند که از این نظر با نتایج این مطالعه هم‌خوانی داشت، اما در مطالعه مذکور عدالت توزیعی قوی‌ترین مؤلفه تأثیرگذار بر عملکرد شغلی از سایر مؤلفه‌ها بود که از این جهت با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی نداشت [۲۰]. براساس نتایج مطالعه متاآنالیز تحلیلی Chang، عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با عملکرد سازمانی هم‌بستگی مثبت و معنادار دارد که با نتایج این مطالعه مشابهت دارد [۲].

نتایج رگرسیونی این پژوهش، رابطه مستقیم و معناداری میان این دو متغیر را تأیید می‌کند؛ یعنی با افزایش عدالت سازمانی، میزان عملکرد سازمانی نیز به‌صورت مستقیم افزایش می‌یابد؛ بنابراین عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی است که با نتایج مطالعه Samreen و همکاران مطابقت داشت [۱۰]. براساس نتایج این مطالعه، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، رابطه مستقیم و معناداری با عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی دارند؛ بنابراین عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بیشتر از عدالت توزیعی، قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی هستند. ضریب رگرسیونی بتا (Beta) در این مطالعه نشان می‌دهد عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی، به‌ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر مستقیم را بر عملکرد سازمانی دارند؛ بنابراین عدالت رویه‌ای، مهم‌ترین تعیین‌کننده عملکرد سازمانی است. براساس نتایج مطالعه Ghasemi و همکاران، ابعاد عدالت سازمانی (به‌جز عدالت توزیعی) اثرگذاری قابل‌قبولی بر عملکرد سازمانی دارند و از این جهت با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد [۸]. در مطالعه Kalay و همکاران تنها عدالت توزیعی تعیین‌کننده عملکرد کارکنان بود که با نتایج این مطالعه هم‌خوانی ندارد [۱۶].

نتایج مطالعه Haghghi و همکاران نشان می‌دهد میزان اثرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی متفاوت است؛ به‌طوری‌که میزان اثرگذاری عدالت توزیعی بر عملکرد از همه بیشتر و عدالت تعاملی از همه کمتر بود که با نتایج این مطالعه هم‌خوانی ندارد [۵]. در مطالعه Barati و همکاران، تنها عدالت رویه‌ای و عدالت سازمانی کل قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی بودند؛ درحالی‌که در مطالعه حاضر نه‌تنها عدالت سازمانی کل، بلکه تمام ابعاد آن با عملکرد سازمانی رابطه معناداری دارد و قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمانی هستند؛ بنابراین با نتایج مطالعه حاضر از این نظر هم‌خوانی نداشت [۳۰].

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان تأمین شده است.

References

- Jafari A, Memarzade Tehran G. Identification of Effective Factors on Employee Productivity in A Military Health Organization. *Journal of Military Medicine*. 2017 Sep 10;19(3):234-44.
- Chang CS. Relationships of organizational justice and organizational constraints with performance: a meta-analysis (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
- Ramkissoon A. The moderating role of interactional justice on the relationship between justice and organizational citizenship behavior.
- Sadeghi G, Ahmadi M, Yazdi MT. The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance (case study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province). *Problems and Perspectives in Management*. 2016;14(3):317-24. [DOI:10.21511/ppm.14(3-si).2016.03]
- Haghighi MA, Ahmadi I, Ramin Mehr H. Investigating the Effect of Organizational Justice on Employees' Performance 2008(20):79-101 [Persian].
- Rouhollahi A, Vosoughi A, Torkzadeh AH. Investigating the role of citizenship behavior in relation to organizational justice And Job Stress with Organizational Performance in Higher Education Centers *Human Resource Studies Quarterly* 2015;5(18):139-62 [Persian].
- Jodaki M, Hassanpour HA. Prioritizing the Factors Affecting Employee Productivity Improvement Using Network Analysis Process (ANP) Technique (Case Study: National Standards Organization of Iran). *Quarterly Journal of Standard and Quality Management*. 2018;8(2):38-65 [Persian].
- Ghasemi AR. The role of mediating organizational citizenship behavior on organizational justice and job performance Ahmad Reza Ghasemi. *Management of organizational culture*. 2013;12(1):63-82 [Persian].
- Wang X, Liao J, Xia D, Chang T. The impact of organizational justice on work performance. *International Journal of manpower*. 2010 Sep 14;31(6):660-77. [DOI:10.1108/01437721011073364]
- Ismail S, Iqbal Z, Adeel M. Impact of organizational justice and organizational citizenship behavior on employees performance. *International Journal of Human Resource Studies*. 2018;8(2):187-200. [DOI:10.5296/ijhrs.v8i2.13070]
- Norouzi Joybari S, Bagherzade M, Baikey F, Taghvaei A. Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among the Staff of Golestan University of Medical Sciences *Journal of Management Development and Health Resources*. 2017;1(1):47-54.
- Hasani M, Kordlor G. The Relationship between Perceiving Organizational Justice with Desire to Quit, Job Satisfaction and Behavioral Organizational Behavior in Imam Reza Hospital, Urmia 2012;10(3):310-52 [Persian].
- Fekghi Farahmand N. Prioritizing Organizational Justice for Improving Organizational Performance of Service Staff *Journal of Behavioral Sciences*. 2012(123):121-54 [Persian].
- Hamidi Y, Bashirian S, Jalilian F, Eivazi M, Mirzaei Alavijeh M, Nasirzadeh M. Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of Teaching Hospitals in Hamadan, Iran. *Health System Research*. 2012:69-77.
- Delavare A, Taghi Nasab MM. Organizational justice with organizational citizenship behavior in employees Allameh Tabataba'i University. 2015;1(4):1-20 [Persian].
- Kalay F. The impact of organizational justice on employee performance: A survey in Turkey and Turkish context. *International Journal of Human Resource Studies*. 2016;6(1):1-20. [DOI:10.5296/ijhrs.v6i1.8854]
- Norouzpour A. Investigation Of The Relationship Between Elements Of Orgazational Justic & Organizational Citizenship Behaviors 2013: [Thesis In persian].
- Sanat Jou A, Mahmodi h. Investigation the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior 2013:235-54 [Persian].
- Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*. 1993 Jun 1;36(3):527-56. [DOI:10.2307/256591]
- Krishnan R, Loon KW, Yunus NA. Examining the Relationship between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2018 Mar;8(3):466-77. [DOI:10.6007/IJARBSS/v8-i3/3942]
- Yumuk Gunay G. Relationship between Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: Sample of Edirne Financial Office Employees in Turkey. *American International Journal of Contemporary Research*. 2018;8:64-74.

22. Vatankhah S, Yeganeh S, Nasiri T, Shams L, Atighehchian G, Vaziri nasab H. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior In hospitals of Tehran University of Medical Sciences Faculty of Paramedicine, Tehran University of Medical Sciences. 2013;7(6):544-55 [Persian].
23. Rafiei N, Khoshkam A, Heshmati H, Amini S. Job satisfaction and related factors among health center staff in Gonbad kavus city. Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences. 2015 Apr 10;3(1):28-2.
24. Safavi M, Taghinezhad F, Aghaeinejad A, Taghinezhad Y, Shiekhi A. Predictors of organizational commitment among nurses. Quarterly Journal of Nursing Management. 2016 Mar 10;4(4):37-44.
25. Tavakoli AM, 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.
26. Mohammadi Alborzi A, Niaze Azeri k, taghvaei Yazdi M. The Effect of Organizational Justice and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior 2017;8(3):55-78.
27. Bahrami HR, Parsa ziabari L. The role of organizational climate moderator in relation between organizational citizenship behavior and organizational performance Journal of State Administration. 2014;3(7-8):51-61.
28. Abasi H, Fatahian n. The effect of strategic learning on organizational performance with mediating role of strategic agility (A case study: The departments of sport and youth in cities of Hamedan and Kermanshah). Research in Sport Management. 2018;8(15):43-60.
29. Jafari P, Bidarian S. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2012 Jan 1;47:1815-20. [DOI:10.1016/j.sbspro.2012.06.905]
30. Barati H, O'rizi H, Nouri A. Simple and Multiple Relationship of Organizational Justice with Job Performance in Isfahan Steel Company 2009(33):9-28.
31. Faraji Khiavi F, Bahrami F, Sharifi S, Mohammadi M. The Correlation between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Educational Hospitals of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences: A Short Report. Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences. 2015 Nov 10;14(9):795-802.