

رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی - درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران

بهمن احدی نژاد^۱، رفعت محبی فر^۲، امین اکبری^{۳*}، بهاره محتشم‌زاده^۴، علی محقق‌پور^۵

۱. دانشجوی دکتری تخصصی اقتصاد سلامت دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۲. مدیر گروه رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی قزوین ۳. دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۴. دانشجوی کارشناسی فناوری اطلاعات سلامت دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی تهران ۵. دانشجوی کارشناسی پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران * نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۹۵۶۰۳۷۱۲ فکس: ۰۲۱۸۸۶۷۱۶۱۵ ایمیل: Aminakbari88@Gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، بکار می‌رود. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی - درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۸۹ بود.

روش کار: این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی- تحلیلی بود. نمونه مورد پژوهش ۱۲۳ نفر از کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند که به روش تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و از آزمون‌های آماری اسپیرمن و آنوا استفاده گردید.

یافته‌ها: عدالت سازمانی ادراک شده در بیمارستان حضرت رسول (ص)، بیشترین (۱۰۹/۱ از ۱۷۵) و در بیمارستان مطهری، کمترین (۹۸/۱ از ۱۷۵) بود. بین بیمارستان‌ها از نظر عدالت سازمانی ادراک شده تفاوت آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/01$). بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان حضرت رسول (ص)، بیشترین (۸۹/۸ از ۱۳۰) و در بیمارستان فیروزگر کمترین (۸۶/۴ از ۱۳۰) بود. بین بیمارستان‌ها از نظر بهره‌وری از دید کارکنان تفاوت آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/01$). بین عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه مثبت معنادار وجود داشت ($F = 0/443$ و $p < 0/01$).

نتیجه‌گیری: عدالت سازمانی ادراک شده از نظر کارکنان کمتر از متوسط و بهره‌وری بالاتر از متوسط بود و بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه وجود داشت. بنابراین مدیران باید از طریق تقویت عدالت سازمانی و هر یک از ابعاد آن، باعث بهبود بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان شوند.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، بهره‌وری کارکنان، بیمارستان

دریافت: ۹۲/۷/۱۵ پذیرش: ۹۳/۲/۳

مقدمه

عدالت سازمانی^۱ اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که بطور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت

سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است (۱). ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را

¹ Organizational Justice

شدند تا رابطه ادراک از عدالت سازمانی با بهره‌وری از نظر کارکنان را مورد مطالعه قرار دهند. در بررسی عدالت سازمانی و رابطه آن با سایر مولفه‌های سازمانی مطالعات گوناگونی انجام شده است. برای مثال یعقوبی و همکاران به مطالعه رابطه عدالت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند (۱). آلوواینیو و همکاران تأثیر عدالت سازمانی را بر سطح سلامت کارکنان بررسی کرده‌اند (۵). غفوری پژوهشی برای بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی انجام داده است (۳). سیدجوادی و همکاران تأثیر عدالت سازمانی را بر سایر ابعاد سازمانی مورد مطالعه قرار داده‌اند (۲) و مردانی و حیدری رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی را در بین کارکنان بیمارستان مطالعه کرده‌اند (۴). اما مطالعه‌ای برای بررسی رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری از دید کارکنان در بیمارستان با استفاده از مدل چهار بعدی کانشیرو صورت نگرفته است، بنابراین پژوهشگران اقدام به این امر نموده‌اند.

روش کار

این پژوهش، مطالعه‌ای توصیفی و پیمایشی بود که به صورت مقطعی انجام گرفت و نتایج آن کاربردی بود. در این پژوهش جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارمندان شاغل در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی شهید مطهری، حضرت علی اصغر (ع)، فیروزگر و حضرت رسول اکرم (ص). تعداد این کارمندان ۲۰۵۰ نفر بود. بیمارستان‌های منتخب به صورت تصادفی ساده از بین بیمارستان‌های علوم پزشکی تهران انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی بود. به این صورت که پس از برآورد حجم نمونه، تعداد نمونه لازم با توجه به اندازه هر یک از بیمارستان‌ها توزیع شد. سپس پژوهشگر شخصاً به محیط‌های مطالعه مراجعه کرده و پرسشنامه‌ها را بر اساس سهم درصدی هر یک از رسته‌های شغلی در آن بیمارستان بین اعضای نمونه

تحت تأثیر قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود (۲،۳). کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی، در محل کار خود واکنش نشان می‌دهند و این واکنش می‌تواند به صورت افزایش یا کاهش برون داد باشد. در صورت عدم رعایت عدالت سازمانی یا درک نادرست از آن، کارکنان دچار نوعی تنش مخفی می‌شوند و در نتیجه مشارکت خود را در سازمان کاهش می‌دهند (۴). برای مثال الوواینیو^۱ و همکاران، پائین‌بودن عدالت سازمانی را تهدیدی برای سلامتی کارمندان دانستند (۵). در مطالعه دیگری الوواینیو و همکاران اعلام کردند که ارزیابی‌های مربوط به عدالت در سازمان، با غیبت ناشی از بیماری ارتباط دارد (۶).

سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و بطور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) نیروی انسانی بستگی دارد (۱). عدم بهره‌وری صحیح از منابع بیمارستانی بخصوص نیروی انسانی باعث محدودیت در ارائه و کیفیت خدمات سلامت خواهد شد. فقدان خدمات کارا و موثر در جهت ارتقای سلامت نه تنها باعث کاهش کیفیت زندگی می‌شود، بلکه از ارتقای بهره‌وری در بخش‌های دیگر اقتصادی نیز جلوگیری می‌کند. بنابراین اهمیت بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات سلامت به منظور برطرف کردن نیازهای سلامت مردم و برآورده کردن توقعات آنها روز به روز بیشتر شده و به عنوان یک اولویت، اساس تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های مدیران بخش سلامت قرار گرفته است (۷). نظر به تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان بر مولفه‌های مختلف، پژوهشگران در این مطالعه بر آن

¹ Elovainio

این صورت که داده‌های به دست آمده در قالب فراوانی مطلق و فراوانی درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس گزارش گردید. رابطه بین متغیرها از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن و مقایسه میانگین‌ها از طریق آنوا بررسی شدند.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت شناختی اعضای نمونه مورد مطالعه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. خصوصیات جمعیت شناختی اعضای نمونه پژوهش

عوامل جمعیتی	تعداد	درصد
جنس	زن	۹۴ / ۷۶/۴
	مرد	۲۹ / ۲۳/۶
	جمع	۱۲۳ / ۱۰۰
سن (سال)	۲۰-۳۰	۴۳ / ۳۵
	۳۰-۴۰	۴۷ / ۳۸
	۴۰-۵۰	۲۴ / ۲۰
	>۵۰	۹ / ۷
	جمع	۱۲۳ / ۱۰۰
سطح تحصیلات	زیر دیپلم	۴ / ۳
	دیپلم	۱۸ / ۱۵
	فوق دیپلم	۱۳ / ۱۰/۵
	لیسانس	۷۷ / ۶۲
	فوق لیسانس	۹ / ۷/۵
	دکتری	۲ / ۲
جمع	۱۲۳ / ۱۰۰	
رسته شغلی	اداری	۵۴ / ۴۳
	تشخیصی	۵ / ۴
	بالینی	۶۴ / ۵۳
جمع	۱۲۳ / ۱۰۰	
سابقه کار	۰-۵	۳۹ / ۳۲
	۵-۱۰	۲۷ / ۲۲
	۱۰-۱۵	۲۰ / ۱۶
	۱۵-۲۰	۱۴ / ۱۱/۵
	۲۰-۲۵	۱۵ / ۱۲
	۲۵-۳۰	۶ / ۵
>۳۰	۲ / ۱/۵	
جمع	۱۲۳ / ۱۰۰	

میانگین به دست آمده برای عدالت سازمانی ۱۰/۲/۲ از ۱۷۵ و بهره‌وری از نظر کارکنان ۸۸/۲ از ۱۳۰

پخش نمود. جهت تخمین حجم نمونه از فرمول برنارد استفاده شد (۸). در نهایت حجم نمونه مطالعه ۱۲۳ نفر بدست آمد.

$$\hat{n} = \frac{(Z_{1-\alpha/2} + Z_{1-\beta})^2}{\left(\frac{1}{2} \ln \frac{1+r}{1-r}\right)^2} + 3$$

در این مطالعه، پرسشنامه عدالت سازمانی مدل کانشیرو^۱ اقتباس شد. این پرسشنامه شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی و عدالت سیستمی است. تعداد سوالات در پرسشنامه شامل ۳۵ سوال است. پرسشنامه بهره‌وری کارکنان نیز شامل ۲۶ مولفه است که بر پایه هفت بخش مدل گلداسمیت^۲ (توانایی، وضوح یا شناخت، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط) است. این مدل پرکاربردترین مدل سنجش بهره‌وری از دید کارکنان است. سوالات مندرج در هر یک از پرسشنامه‌ها در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده که ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد می‌باشد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها پژوهشگر ۱۵ عدد پرسشنامه پخش و جمع‌آوری نمود و از طریق دو نیم کردن (سوالات پرسشنامه‌ها به دو قسمت مساوی تقسیم گردیده و میزان همبستگی بین این دو گروه از سوالات مورد سنجش قرار گرفت)، آلفا کرونباخ پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۷۹٪ و بهره‌وری از نظر کارکنان ۰/۷۵٪ بدست آمد. برای سنجش روایی این پرسشنامه‌ها از قضاوت خبرگان استفاده شد. به این صورت که پرسشنامه‌های مورد استفاده پژوهش در بین اساتید مدیریت توزیع گردید و پیشنهادات آن‌ها مبنی بر مناسب بودن ابزارها برای کشور ایران و محیط بیمارستان، همچنین تناسب این پرسشنامه‌ها با موضوع مطالعه، اعمال گردید. در نهایت ابزارهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شدند، به

¹ Kanshiro

² Goldsmith

گزارش شد. بین بیمارستان‌ها از نظر عدالت سازمانی ادراک شده تفاوت آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/01$). همچنین بین بیمارستان‌ها از نظر بهره‌وری کارکنان نیز تفاوت آماری معنادار وجود داشت ($p < 0/01$) (جدول ۲).

جدول ۲. شاخص‌های آماری عدالت سازمانی و بهره‌وری از نظر کارکنان در مراکز آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران

بیمارستان	امتیاز متوسط		میانگین انحراف معیار	
	بهره‌وری کارکنان	عدالت سازمانی	بهره‌وری کارکنان	عدالت سازمانی
مطهری	۷۸	۱۰۵	۸۸/۲	۲۸/۳
علی اصغر	۷۸	۱۰۵	۸۸/۴	۲۶/۹
فیروزگر	۷۸	۱۰۵	۸۶/۴	۲۶/۵
حضرت رسول	۷۸	۱۰۵	۸۹/۸	۲۲/۶
جمع کل	۷۸	۱۰۵	۸۸/۲	۲۶/۰۷

نتایج مطالعه نشان داد که بیشترین ضریب همبستگی، بین عدالت رویه‌ای (۰/۵۷۶) و بهره‌وری کارکنان ($p < 0/01$)، و کمترین ضریب همبستگی، بین عدالت توزیعی (۰/۳۷۸) و بهره‌وری کارکنان وجود داشت ($p < 0/01$). ضرایب همبستگی بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان، همه مثبت بودند (جدول ۳).

جدول ۳. ضرایب همبستگی اسپیرمن بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان در مراکز آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران

عنوان	تعداد نمونه	میزان همبستگی	p-value	آلفا	نتایج آزمون
عدالت تعاملی	۱۲۳	۰/۵۴۶	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
عدالت رویه‌ای	۱۲۳	۰/۵۷۶	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
عدالت توزیعی	۱۲۳	۰/۳۷۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
عدالت سیستمی	۱۲۳	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول
عدالت سازمانی	۱۲۳	۰/۴۴۳	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه اول

بر اساس یافته‌های مطالعه، در بیمارستان مطهری همه ابعاد عدالت سازمانی بجز عدالت توزیعی با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه معنادار آماری داشتند ($p < 0/01$). در بیمارستان علی اصغر (ع) نیز فقط رابطه بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری از نظر کارکنان از نظر آماری معنادار بود ($p < 0/01$). همچنین بین عدالت تعاملی، رویه‌ای و عدالت توزیعی

جدول ۴. ضرایب همبستگی اسپیرمن بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری از نظر کارکنان در مراکز آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران

عنوان	عدالت تعاملی	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت سیستمی	عدالت سازمانی
مطهری	۰/۶۱۶	۰/۵۱۷	۰/۱۶۵	۰/۵۶۰	۰/۵۸۳
علی اصغر	۰/۱۸۵	۰/۴۶۳	۰/۰۹۸	۰/۳۳۱	۰/۳۵۸
فیروزگر	۰/۷۳۵	۰/۶۸۲	۰/۴۴۳	۰/۳۲۸	۰/۰۲۵
حضرت رسول	۰/۴۶۳	۰/۵۱۳	۰/۴۵۲	۰/۱۶۵	۰/۵۶۹

در بیمارستان حضرت رسول (ص) نیز جز عدالت سیستمی، ابعاد دیگر عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه آماری معنادار داشتند ($p < 0/01$) (جدول ۴).

بحث

یافته‌های این پژوهش نشان داد که عدالت توزیعی رابطه مثبت معنادار با بهره‌وری کارکنان دارد. البته این رابطه ضعیف بود. یافته‌های مطالعه گل پرور و همکاران نیز حاکی از آن بود که عدالت توزیعی ادراک شده قادر به تاثیر مستقیم بر رفتار مشتری‌مداری در بین پرستاران است (۹). همچنین دکونینک^۱ و همکاران در پژوهشی که در ایالات متحده انجام دادند، نشان دادند که عدالت توزیعی پیش‌بینی‌کننده رضایت از پرداخت و تعهد سازمانی است (۱۰). مطالعه حقیقی و همکاران نشان داد که عدالت توزیعی بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد و این رابطه بر خلاف ارتباط به دست آمده در مطالعه حاضر، قوی بود (۱۱). نتایج مطالعه ندیری و همکاران نیز با مطالعه حاضر همخوانی نداشت، زیرا این مطالعه نشان داد که عدالت توزیعی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری نسبت به همه متغیرهای مورد مطالعه در مقایسه با عدالت رویه‌ای می‌باشد (۱۲). ضعیف بودن رابطه بین عدالت توزیعی و بهره‌وری کارکنان در این پژوهش را می‌توان اینگونه توجیه کرد، از آنجایی عدالت توزیعی وجهی از عدالت است که با نتایج و نحوه توزیع نتایج سر و کار دارد، از طرفی دیگر در محیط بیمارستان، کارکنان بیشتر بر اساس وظیفه انجام داده شده، ارزشیابی می‌شوند و نه بر اساس پیامدهای ایجاد کرده، بنابراین توزیع مزایا را بیشتر به کارها و فرایند انجام وظایف ارتباط می‌دهند. لذا رابطه ضعیف بین عدالت توزیعی و بهره‌وری از نظر کارکنان در این پژوهش می‌تواند به خاطر این عامل باشد. در ادامه یافته‌های مطالعه نشان داد که عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معنادار با بهره‌وری از نظر کارکنان دارد و این همبستگی نسبت به سایر ابعاد عدالت سازمانی بیشترین مقدار می‌باشد. مطالعه براتی و همکاران نیز نشان داد که عدالت رویه‌ای

نقش مهمی در پیش‌بینی عملکرد بازی می‌کند (۱۳). در این راستا شایان مهر و همکاران در مطالعه خود بیان کردند که فقط عدالت رویه‌ای قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشد (۱۴). رضایت شغلی هم می‌تواند سایر متغیرهای سازمانی از قبیل بهره‌وری و عملکرد را تحت تاثیر قرار دهد. مطالعه دیگری که توسط گل پرور و همکاران انجام شد، نشان داد که عدالت رویه‌ای با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی، رضایت از پرداخت، میل به ماندن، اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار؛ رابطه مثبت و معنادار دارد، ولی با ترک خدمت و جایگزین‌های شغلی دارای رابطه منفی و معنادار است (۱۵). مهراوم و همکاران نیز در مطالعه خود رابطه بین عدالت رویه‌ای و تعهد سازمانی را مثبت و معنادار گزارش کردند، که تعهد سازمانی نیز می‌تواند برون‌داد بالای کارکنان را به دنبال داشته باشد (۱۶). رفتار مشتری‌مداری در سازمان می‌تواند از طریق افزایش تقاضای خدمات؛ سوددهی و بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد. از آنجایی که عدالت رویه‌ای، بیشتر در حوزه رفتار و کنش‌ها در سازمان مطرح می‌شود، بنابراین می‌توان منطقی دانست که این متغیر با طرز برخورد سرپرست و رضایت از آن ارتباط داشته باشد. آریه و همکاران طی مطالعه‌ای که در هند انجام دادند، عنوان کردند که عدالت رویه‌ای با عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای رابطه معنادار دارد (۱۷). همچنین یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بین عدالت تعاملی و بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، زیرا ماهیت کاری که در بیمارستان‌ها وجود دارد، ایجاب می‌کند که تعامل بین کارکنان و سرپرستانشان بیشتر باشد. همچنین مطالعه رامین مهر و همکاران نشان داد که رابطه بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی مستقیم می‌باشد (۱۸). غفوری و همکاران نیز در مطالعه خود بیان داشتند که عدالت تعاملی نسبت به عدالت رویه‌ای و توزیعی، ارتباط بیشتری با تعهد

¹ Deconinck

سازمانی دارد (۱۹). بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر بین عدالت سیستمی و بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. یعنی کارکنان میزان عدالتی که در سیستم‌های فرعی سازمان از جمله واحدها و متعاقباً کل سازمان وجود دارد را با میزان بهره‌وری خودشان مرتبط دانستند. در این راستا سلیمی و همکاران عنوان کردند که ساختار سازمانی بر ادراک عدالت سازمانی اثر می‌گذارد و تمرکز و پیچیدگی زیاد، درک بی‌عدالتی را افزایش می‌دهد (۲۰). اولکونن^۱ و همکاران نیز بیان داشتند که هویت سازمانی و هویت واحد کاری (نگرش سیستمی) به طور متفاوتی روابط بین عدالت ناظر بر سازمان و عدالت ناظر بر سوپروایزر و پیامدهای متمرکز بر واحد کاری و سازمان را تعدیل می‌کند (۲۱). نتایج دیگری که از مطالعه حاضر به دست آمد، نشان داد که سطح عدالت سازمانی ادراک شده در بیمارستان‌های مورد مطالعه، کمتر از متوسط بود. این به این معناست که افراد مورد مطالعه انصاف موجود در سازمان را نامطلوب دانسته بودند. یافته‌های مطالعه بهلولی و همکاران این نتیجه را تایید نمی‌کند (۲۲). این اختلاف نتیجه را می‌توان در متفاوت بودن سبک مدیریتی حاکم بر نمونه مورد پژوهش دو مطالعه دانست. همچنین نتایج مطالعه نشان داد که بهره‌وری از نظر کارکنان، در بیمارستان‌های مورد مطالعه، بالاتر از متوسط بود. یعنی کارکنان این بیمارستان‌ها معتقد بودند که بهره‌وری در این مراکز وضعیت تقریباً مناسبی دارد. از آنجایی که یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بهره‌وری، توانمندی نیروی انسانی سازمان می‌باشد. بنابراین مدیران مراکز بهداشتی و درمانی می‌توانند با توانمند کردن نیروی کار، بهره‌وری و عملکرد سازمانی را افزایش دهند. انصاری و همکاران در مطالعه خود عنوان کردند که منابع کافی و در دسترس بیشترین نقش را در ارتقای بهره‌وری

کارکنان ایفا می‌کند (۲۳). بنابراین سرپرستان و مدیران باید در تخصیص مناسب منابع دقت لازم را داشته باشند. طواری و همکاران نیز در پژوهش خود بیان کردند که عامل مدیریتی بیشترین اهمیت را در تعیین بهره‌وری نیروی انسانی دارد (۲۴). هدایتی و همکاران در مطالعه‌ای که در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام دادند، نشان دادند که بهره‌وری نیروی کار در حد متوسطی بود (۲۵). دهقان نیری و همکاران نیز در مطالعه خود در بین پرستاران، عنوان داشتند که پرستاران بهره‌وری خود را در حد متوسطی گزارش کردند و کمتر از ۰/۱ آن‌ها بهره‌وری خود را مطلوب دانستند (۲۶). در این راستا مطالعه طبیبی و همکاران نشان داد که بهره‌وری مدیران بیمارستان‌های تامین اجتماعی تقریباً در حد متوسط بوده است (۲۷). نتایج این مطالعات تا حدودی با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی داشت، علت این امر می‌تواند در متفاوت بودن افراد تحت مطالعه باشد. البته تمایز شرایط و عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان در این مطالعات، نیز می‌تواند توجیه کننده همخوانی ضعیف این مطالعات با پژوهش حاضر باشد. در این مطالعه رابطه‌ای مثبت و از نظر آماری معنادار، بین عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری از نظر کارکنان، دیده شد. شدت این همبستگی کمتر از متوسط بود. یعنی بین تبعیض ادراک شده و بازدهی همبستگی معنادار آماری وجود داشت. بهاری‌فر و همکاران در پژوهش خود گزارش کردند که عدالت سازمانی به عنوان پیش‌زمینه مهم رفتار اخلاقی می‌باشد و کارکنانی که رفتارهای اخلاقی بالایی دارند، بیشتر در رفتارها و فعالیت‌های فرآیندی شرکت می‌کنند (۲۸). همچنین نعامی و همکاران نیز بیان کردند که عدالت سازمانی و ابعاد آن رفتار مدنی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهند، یعنی کارکنان با ادراک عدالت بیشتر در سازمان درون‌دادهای بیشتری را به سازمان عرضه می‌کنند (۲۹).

¹ Olkkonen

نتیجه‌گیری

طبق یافته‌های مطالعه، بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. بنابراین پیشنهاد می‌گردد به دلیل اهمیت و تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان، مدیران بهتر است به مساله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از گذشته اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی در هر چهار بعد آن، به خصوص تعاملی و رویه‌ای و بهره‌وری کارکنان فراهم آورند و شرایطی را در سازمان ایجاد کنند که آموزش‌های لازم برای سرپرستان مستقیم کارکنان، در زمینه برخورد بهتر با کارکنان، ارائه شده و سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم

پرداخت‌ها و جبران خدمت آنان بر اساس استانداردهای لازم انجام گیرد. مدیران بیمارستان باید سعی کنند از طریق بهبود عوامل محیطی، امکانات رفاهی، معرفی و شناساندن ماهیت کار، تبیین مناسب نقش‌ها، و بهبود سیستم تشویق و تنبیه، سطح بهره‌وری کارکنان را بهبود بخشند.

تشکر و قدردانی

این کار قسمتی از پایان نامه دانشجویی کارشناسی ارشد می‌باشد که از طرف دانشگاه علوم پزشکی تهران حمایت مالی گردیده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از اساتید راهنما و مشاور طرح و کارکنان بیمارستان‌های مورد پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

References

- 1- Yaaghoobi M, Saggaeayan nezhad S, Abolgasem gorji H, Noroozi M, Rezaei F. The Relationship of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees of Esfahan University of Medical Sciences. *Health Administration*.2010;12(35):65-89.[In persian]
- 2- Seyed Javadin S, Farahi M, Taheri Attar G. Recognition of Method That Organizational Justice Dimensions Effect on Various Aspects of Organizational and Job Satisfaction. *Business Management* 2009;1(1):55-70.[In persian]
- 3- Ghafoori M. Survey Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment in Employees of Esfahan. *Psychological Studies*.2010(4):5.[In persian]
- 4- Mardani M, Heydari H. Survey Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employees. *Tehran University of medical Sciences Journal of Medical Ethic and History*.2010;2(2):47-55.[In persian]
- 5- Elovainio M, van den Bos K, Linna A, Kivimäki M, Ala-Mursula L, Pentti J, et al. Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*.2005;61(12):2501-12.
- 6- Elovainio M, Kivimäki M, Steen N, Vahtera J. Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Social Science & Medicine*.2004;58(9):1659-69.
- 7- Moosazadeh M. Survey Factors That Relate to Productivity in Educational and General Hospitals of Sari, Gaemshahr and Behshahr for Mazandaran University of Medical Sciences[dissertation]. Tehran: Iran University of Medical Sciences2006;5.[In persian]
- 8- Bernard R, editor. *Fundamentals of Biostatics*. 6nd ed ed: harvard university:Thomson Learning Academic Resource Center; 2006.625-670.
- 9- Golparvar M, Nadi M. The Relationship Recognition of Justice and Consumer based Behaviors in Nurses. *Health Administration*.2009;12(13):61-70.[In persian]
- 10- Deconinck JB, Stilwell CD. Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*.2004;57(3):225-31.
- 11- Hagigi M, Ahmadi E, Raminmehr H. Survey Effect of Organizational Justice on Employees Operation. *Organizational Cultural Management*. 2010;7(20):79-101.[In persian]

- 12- Nadiri H, Tanova C. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*.2010;29(1):33-41.
- 13- Barati H, Arizi H, Noori A. The relationship between Organizational Justice and Job Operation in Zobahan Company. *Perspective of Management*.2010;5(33):9-38.[In persion]
- 14- Shayanmehr S, Salehi M, Emani J. The Relationship Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Teachers of Bandar Abbas. *Nurtural Sciences*.2010;6(20):7-33.[In persion]
- 15- Golparvar M, Asghari M, Malekpoor M. Role of Participation in Decision Making, Job Interest and Job Alternatives in Perceived Organizational Justice of teachers in Esfahan.2008;10(15):25-6.[In persion]
- 16- Mahram B, Dashtirahmatabadi M. [Effect of Leadership Style of Managers on Equity Perception of Employees of Mashhad University of Medical Sciences. *Health Administration*.2010;12(38):7-16.[In persion]
- 17- Aryee S, Chen ZX, Budhwar PS. Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.2004;94(1):1-14.
- 18- Raminmehr H, Hadizadehmogadam A, Ahmadi E. Survey Relationship between Perception of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Transformation Management*.2010;1(2):65-89.[In persion]
- 19- Ghafoori M, Golparvar M. Survey Relationship Organizational Justice Dimensions with Organizational Commitment in Employees of Esfahan Psychological Study of Alzahra University.2010;4(5):70-79.[In persion]
- 20- Salimi G, Poorezat A. Survey Relationship of Perception injustice in Organization on Development of Administrative Spoil. *Think of Strategic Management*.2011;1(4):131-59.[In persion]
- 21- Olkkonen M, Lipponen J. Relationship Between Organizational Justice, Identification with Organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2006;10(100):202-15.
- 22- Bohloolizaynab N, Alvanimatin Y, Derakhshanmehraban A. Survey Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Employees of SlamicAzad University of Tabriz. *Farasoooy-e Modiriat*.2011;4(14):73-108.[In persion]
- 23- Ansariranani G, Sabzaliabadi S. Priority Setting Organizational Effective Factors on Human Power Productivity in Small Industries. *Journal of Business Study*.2010;10(39):49-64.[In persion]
- 24- Tavari M, Sookhakian M, Mirnezhad S. Identification and Priority Setting of Effectives Factors on Human Power Productivity with use MADM Technique. *Journal of Industry Management*.2009;1(1):71-88.[In persion]
- 25- Hedaiati S, Nasiripoor A, Mohebbati F, Maher A, Mahmoodi M, Hatam N. The relationship Cultural Dimension of Organizational Ethic with Employees Productivity in Health Sector. *Survey of Medical Ethic and History*.2010;2(3): 100-110.[In persion].
- 26- Dehganian N, Salehi T, Asadinogabi A. Work Life Quality and Nurses Productivity and their Relationship with Each. *Nursing Research*.2009;8(9):27-37.[In persion]
- 27- Tabibi S, Nasiripoor A, Gohari M, Alizadeh F. The Relationship of Work Life Quality with Productivity of Hospital Management of Social Security of Tehran. *Health Administration*.2009;11(34):21-6.[In persion]
- 28- Baharifar A, Javaherikamel M. Survey of Outcomes of Ethical Values of Organization. *Journal if Police Human Development*.2011;6(28):96-118.[In persion]
- 29- Naami A, Shekarshekan H. Survey Relationship Organizational Justice with OCB in Employees of Industrial Organization in Ahvaz. *Journal of Nurtural and Psychological Sciences of Shahid Chamran University in Ahvaz*.2007;3(13):79-92.[In persion]

The Relationship between Employees' Perception of Organizational Justice and Their Productivity in Selected Educational Hospitals at Tehran University of Medical Sciences: 2011

Ahadinezhad B¹, Mohebifar R², Akbari A*³, Mohtashamzade B⁴, Mohagheghpoor A⁵

1. Ph.D student of Health Economics Tehran University of Medical Sciences.
 2. Ph.D. in Health Care Management, Assistant Professor, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran
 3. Health management and economics research center, Iran University of medical sciences, Tehran, Iran.
 4. BS in Health Information Technology, Tehran University of Medical Sciences.
 5. MSc student of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences
- * **Corresponding author.** Tel: +989195603712 Fax: +982188671615 E-mail: Aminakbari88@Gmail.com

Received: Oct 7, 2013 Accepted: Apr 23, 2014

ABSTRACT

Background & Objectives: Organizational justice is the term that is used for description of justice in job situations. Perception of injustice has disturbing effects on spirit of team work, because it affects the effort of human power and employees motivation. Purpose of this study was to survey the relationship between organizational justice and employee's productivity in selected educational hospitals at Tehran University of medical sciences in 2011.

Methods: This study is correlational-descriptive survey. A sample of 123 employees from selected hospitals of Tehran university of medical sciences. Two questionnaires (Organizational Justice & Employees Productivity) were used for data collection. SPSS software was used for data analysis using Spearman and ANOVA.

Results: Perceived organizational justice was most in Rasul hospital (109.1 from 175) and was the least was in Motahhari hospital (98.1 from 175). Level of organizational justice has significant difference among hospitals ($p < 0.01$). Employees productivity was most in Rasul hospital (89.8 from 130) compared to the least one in Firuzgar hospital (86.4 from 130). Level of Employees productivity has significant difference among hospitals ($p < 0.01$). There was positive and significant relationship between organizational justice and their dimensions with employees productivity ($p < 0.01$).

Conclusion: Perceived organizational justice was lower than mediocrity and employees productivity was more than mediocrity. Thus managers should plan and act for improving perceived organizational justice and employees productivity.

Keywords: Organizational Justice; Employees Productivity; Hospital.