

Correlation between organizational justice and productivity of Welfare organization's staffs

Hosseini MA¹, *Moradi L², Khanjani S³, Bakhshi E⁴

1- Associate Professor of Rehabilitation, Administration Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

2- MSc of Rehabilitation, Administration Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran (**Corresponding author**)

Email: leila.m6611@yahoo.com

3- PhD Candidate of Rehabilitation Concealing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. Tehran, Iran.

4- Assistant Professor, Statistics Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences. Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: Organizational justice as a fundamental basis for the effectiveness of organizational processes is introduced. Observance or nonconformity of organizational justice is effective on staffs' Productivity.

The aim of this study was to determine correlation between organizational justice and productivity of welfare organization's staffs in Shiraz 2014

Materials & Methods: In this descriptive –correctional study, 124 staffs of Shiraz Welfare organization were selected by simple random sampling. Data were collected by two questionnaires: “Organizational Justice Questionnaire” and “Staff Productivity Questionnaire”. Validity of the research was measured by other researchers in Iran. Data were analyzed by SPSS/19.

Findings: Between organizational justice (11.92-126.07) and staffs' productivity (9.42-41.45) there were a significant and positive relationship ($P < 0.001$, $r = 0/45$). Moreover, there was significant and positive relationship between dimensions of organizational Justice and staffs' productivity.

Conclusion: Enhancement of organizational justice can increase the staffs' productivity. Therefore, it is recommended that administrators increase the components of organizational justice in order to enhance the staffs' productivity.

Keywords: Organizational justice, Staff productivity, Welfare.

Received: 11 February 2015

Accepted: 12 October 2015

همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز

محمدعلی حسینی^۱، *لیلا مرادی^۲، سعید خانجانی^۳، عنایت اله بخشی^۴

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
- ۲- کارشناس ارشد مدیریت توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
پست الکترونیکی: leila.m6611@yahoo.com
- ۳- دانشجوی دکتری مشاوره توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.
- ۴- دانشیار، گروه آمار، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۵ شماره ۲ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۵، ۷۷-۷۰

چکیده

مقدمه: عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی مطرح می‌باشد. احساس رعایت یا عدم رعایت عدالت سازمانی در بهره‌وری کارکنان موثر است. پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز در سال ۱۳۹۳ انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی-همبستگی، با مشارکت ۱۲۴ نفر از کارکنان سازمان بهزیستی شیراز و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. داده‌ها پس از توضیح اهداف و کسب رضایت از افراد، با استفاده از "پرسشنامه عدالت سازمانی" (Organizational Justice Questionnaire) و "پرسشنامه بهره‌وری کارکنان" (Staff Productivity Questionnaire)، جمع‌آوری گردید. روایی و پایایی در مطالعات داخل کشور تایید شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس نسخه ۱۹ انجام شد.

یافته‌ها: بین نمره عدالت سازمانی (۱۱/۹۲-۱۲۶/۰۷) نمره بهره‌وری کارکنان (۹/۴۲-۴۱/۴۵) همبستگی مثبت و معناداری ($r=0/45, sig=P<0.001$) وجود داشت. همچنین هر سه بعد عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان همبستگی معنادار و مثبت داشتند.

نتیجه‌گیری: با افزایش عدالت سازمانی در سازمان بهزیستی، میزان بهره‌وری کارکنان افزایش یافته است. لذا به مدیران توصیه می‌شود با تقویت عدالت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در محل کار می‌توانند بهره‌وری کارکنان سازمان خود را افزایش دهند.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، بهره‌وری کارکنان، سازمان بهزیستی.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۷/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲۲

مقدمه

حیات و تداوم هر سازمان و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سازمان قرار دارد. ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می‌آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می‌دهند، موضوع بسیاری از پژوهش‌های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است. پژوهشگران عدالت سازمانی را ادراک افراد از منصفانه یا غیر منصفانه بودن رفتار کارکنان سازمان با آنها می‌دانند (۱). بحث و مطالعه پیرامون عدالت در محیط‌های سازمانی قدمت دیرینه‌ای دارد و منشأ آن به نظریه برابری Adams در دهه ۱۹۶۰ باز می‌گردد (۲). پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ما حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی (Distributive Justice)، عدالت رویه‌ای (Procedural Justice) و عدالت تعاملی (Interactional Justice) در سازمان‌هاست (۲). عدالت توزیعی: به حضور انصاف و عدل در توزیع پیامدها مربوط می‌شود (۳). عدالت رویه‌ای: رویه‌های استخدام، ارتقاء، پرداخت حقوق و پاداش، ارزیابی عملکرد و حل و فصل تعارضات سازمانی از جمله مهم‌ترین خاستگاه‌های عدالت رویه‌ای در سازمان می‌باشند (۴). عدالت تعاملی (مراوده‌ای): به دلیل این که عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر، سرپرست است (۵). تحقق عدالت به عنوان یک متغیر راهبردی نقش تاثیرگذاری در بهره‌وری سازمان ایفا می‌نماید (۶). اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطوح رقابت، پیچیدگی فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست (۷). بهره‌وری از منظر مرکز بهره‌وری ایران یک فرهنگ، نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیتها برای دستیابی به زندگی بهتر و فعال‌تر است (۸). بهره‌وری در سطح کارکنان به تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری منابع انسانی اختصاص دارد، موضوع بحث

آن ارتقا و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیر مستقیم است (۸). دهقانیان و صبور (۹) رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در ۲۹۵ نفر از کارکنان یک شرکت بیمه را بررسی نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد. Philip & Rajender (۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در محل کار، نتایج حاصله بیانگر آن بود که کارکنان زمانی حداکثر رفتار شهروندی سازمانی را دارند و اثربخشی را افزایش می‌دهند که احساس نمایند که عدالت سازمانی در مورد آنها رعایت می‌گردد. Olkkonen & Lipponen (۱۱) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کار فردی و گروهی در ۱۶۰ نفر از کارمندان یک موسسه پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که در واحدهای کاری با رعایت عدالت سازمانی، بهره‌وری و تولیدات سازمانی فزونی یافته و کارکنان با مشاهده رعایت عدالت در سازمان‌شان، تعهد و وفاداری به سازمان را از وظایف خود می‌دانند. با دستیابی به شناخت مناسب از میزان ارتباط ابعاد عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان، مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری را در جهت توسعه‌ی احساس عدالت در سازمان، برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند. لذا مطالعه‌ی ارتباط ادراک عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان، در سازمان بهزیستی می‌تواند شکل دهنده‌ی رفتار سازمانی مدیران در جهت ارتقای بهره‌وری هر چه بیشتر کارکنان و در نتیجه سازمان بهزیستی در راستای خدمت‌رسانی بهتر به مراجعین باشد. پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز در سال ۱۳۹۳ انجام شده است.

مواد و روش‌ها

در این پژوهش توصیفی-همبستگی، جامعه آماری پژوهش شامل ۳۱۵ نفر از کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز در سال ۱۳۹۲ بود. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده، با استفاده از جدول اعداد تصادفی و طبق فرمول تعداد نمونه

محاسبه و تعداد ۱۲۴ نفر انتخاب شدند،

$$Z = \frac{(z_1 - \frac{\alpha}{2} + z_1 - \beta)^2}{(\frac{1}{2} \ln \frac{1+p}{1-p})^2} + 3$$

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید.

۱- پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی که شامل سن، جنسیت، وضعیت تحصیلات و سابقه کاری بود.

۲- "پرسشنامه عدالت سازمانی" (Organizational Justice Questionnaire) این پرسشنامه را Niehoff & Moorman ساخته‌اند. این پرسشنامه دارای سه بعد عدالت سازمانی "عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای" را با ۱۷ گویه (گویه‌های ۵-۱ برای سنجش عدالت توزیعی، گویه‌های ۶-۱۰ برای سنجش عدالت رویه‌ای و گویه‌های ۱۱-۱۷ برای سنجش عدالت تعاملی) می‌باشد. از جمع این سه بعد عدالت سازمانی کلی بدست می‌آید. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه براساس مقیاس هفت درجه‌ای (کاملاً مخالف، نسبتاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، نسبتاً موافق، موافق و کاملاً موافق) می‌باشد که در این پرسشنامه حداقل نمره ۱۷ نمره و حداکثر نمره ۱۱۹ نمره می‌باشد. در پژوهشی، همبستگی میان نمره‌های پرسشنامه، محاسبه و ضریب بازآزمایی برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۷۸۵ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۴ و برای عدالت توزیعی ۰/۷۱، برای عدالت رویه‌ای ۰/۷۵ و برای عدالت تعاملی ۰/۸۷ به دست آمد (۱۲).

۳- "پرسشنامه بهره‌وری کارکنان" (Staffs Productivity Questionnaire) مقیاس اندازه‌گیری بهره‌وری Achieva شامل ۴۱ گویه است که تمام گویه‌های پرسشنامه مثبت می‌باشند و گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) نمره بندی گردیده است که نمره بیشتر بیانگر بهره‌وری بالاتر می‌باشد. که این پرسشنامه حداقل نمره ۴۱ نمره و حداکثر نمره ۲۰۵ می‌باشد. ابیلی و جاهد (۱۳) در مطالعه خود در جامعه ایرانی، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ بدست آورده است. با عنایت به تایید روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه، ضرورت

بررسی مجدد احساس نگردید.

جهت اجرای پژوهش پس از اخذ مجوزهای لازم به سازمان بهزیستی مورد نظر مراجعه کرده و رضایت سازمان جهت انجام پژوهش جلب گردید. در مرحله بعد با رعایت ملاحظات اخلاقی (اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت کنندگان، محرمانه نگه داشتن نام و اطلاعات شخصی افراد، رعایت حقوق مولفین در استفاده از منابع) پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه‌های مورد نظر قرار گرفته و پس از تکمیل توسط افرادی که مایل به شرکت در پژوهش بودند، مبادرت به جمع‌آوری آنها شد. برای توصیف داده‌های حاصل از پرسشنامه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان از جدول یک بعدی، توزیع فراوانی و همچنین از شاخص‌های مرکزی مثل میانگین استفاده گردید. برای تعیین رابطه بین دو متغیر عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و به منظور تعیین ارتباط ویژگی‌های فردی با عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان از آزمونهای تی مستقل و آنالیز واریانس و برای پردازش داده‌ها از نرم افزار اس پی اس نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته‌ها

از ۱۲۴ نفر شرکت‌کننده در مطالعه، ۳۱/۵ درصد مرد و ۶۸/۵ درصد زن بودند. بر اساس یافته‌ها، بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان از نظر توزیع سنی، گروه سنی ۳۰-۴۰ سال (۳۷ درصد) بودند و کمترین فراوانی را گروه سنی ۵۰ سال به بالا (۱۶ درصد) داشتند. از نظر سطح تحصیلات بیشترین فراوانی را افراد دارای مدرک کارشناسی (۴۵ درصد) و کمترین فراوانی را افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد (۱۱ درصد) داشتند و در رابطه با سابقه کار گروه‌های زیر ۵ سال (۳۴ درصد) بالاترین فراوانی و افراد ۱۰-۵ سابقه (۱۳ درصد) کمترین فراوانی را داشتند. وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن همچنین بهره‌وری در کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز در جدول ۱ آورده شده است. طبق جدول مذکور میانگین به دست آمده برای عدالت سازمانی ۶۱/۴۵ است که از میانگین متوسط، پایین تر است. همچنین از میانگین ابعاد عدالت سازمانی عدالت توزیعی و رویه‌ای پایین تر از میانگین متوسط و میانگین عدالت مراوده‌ای متوسط و رو به بالا بوده است.

جدول ۱: وضعیت عدالت سازمانی و خرده مقیاسهای آن و بهره‌وری کارکنان بهزیستی						
متغیر	N = ۱۲۴	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین متوسط
عدالت سازمانی	۶۱/۴۵	۳۴	۸۶	۹/۴۲	۶۸	
عدالت توزیعی	۱۷/۹۱	۷	۳۰	۵/۱۰	۲۰	
عدالت رویه‌ای	۱۶/۴۱	۷	۲۶	۴/۱۸	۲۰	
عدالت مرادده‌ای	۲۹/۱۲	۱۸	۴۱	۵/۸۷	۲۸	
بهره‌وری کارکنان	۱۲۶/۰۷	۸۲	۱۴۷	۱۱/۹۲	۱۲۳	

جدول ۲: مقایسه عدالت سازمانی و بهره‌وری در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با استفاده از آنالیز واریانس یکطرفه

ویژگی‌های فردی	عدالت سازمانی		بهره‌وری کارکنان	
	مقدار F	سطح معناداری	مقدار F	سطح معناداری
سن	۲۵/۷۰	*۰/۰۰۱	۲/۳۹	۰/۰۷
سابقه کار	۹/۳۳	*۰/۰۰۱	۲/۰۲	۰/۰۹
تحصیلات	۲۹/۴۷	*۰/۰۰۱	۲/۷۳	۰/۰۸

همانطوری که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با انجام آزمون آنالیز واریانس یک طرفه، تحقق عدالت سازمانی از دیدگاه کارمندان برحسب رده سنی، سابقه کاری و تحصیلات تفاوت معنی‌داری بدست نیامد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی مستقل، نشان داد. عدالت سازمانی در مردان و زنان تفاوت معنی‌داری دارد ($t=7/97, P < 0/001$)، لیکن بین متغیر جنس و بهره‌وری کارکنان تفاوت معناداری مشاهده نشده و اختلافی بین زنان و مردان دیده نشد ($t=0/35, P=0/72$).

جدول ۳: رابطه عدالت سازمانی و خرده مقیاسهای آن با بهره‌وری در کارکنان بهزیستی شهر شیراز

متغیرها	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مرادده‌ای
بهره‌وری	۰/۴۵	۰/۳۰	۰/۴۱	۰/۳۳
ضریب همبستگی	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱
سطح معنی‌داری				

نتایج به دست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی با بهره‌وری کارکنان بهزیستی شهر شیراز همبستگی مثبت و معناداری ($r=0/45$ و $P < 0/001$) وجود داشت. همچنین هر سه بعد عدالت سازمانی نیز با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری داشتند.

سازمانی را بالاتر برده درحالی‌که سازمان نتوانسته به این نیاز پاسخ مناسب دهد. میانگین عدالت سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی به عنوان متغیر مستقل پژوهش به تفکیک ابعاد و بر اساس شاخص‌های فرعی مربوطه در زیر توضیح داده شده است:

میزان تحقق عدالت توزیعی در سازمان مورد مطالعه از حد متوسط پایین‌تر بوده که این یافته با مطالعه حبیبی و ساکی (۱۵) همخوان می‌باشد. و همچنین بین عدالت توزیعی و بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه معنادار وجود داشت. از

بحث
یافته‌های این پژوهش نشان وضعیت عدالت سازمانی در سازمان مورد مطالعه از مقدار متوسط پایین‌تر است. این به این معناست که افراد مورد مطالعه انصاف موجود در سازمان را تا حدودی نامناسب ادراک می‌کنند. مطالعه بهلولی زینب و همکاران، این نتیجه را تایید نمی‌کند (۱۴). پژوهشگران بر این باورند که ویژگی خاص سازمان بهزیستی در ارائه خدمات و کار با اقشار آسیب‌پذیر توقع کارکنان این سازمان از عدالت

است که نسبت به افراد با سابقه کار پایین که اکثراً به صورت پیمانی و قراردادی به استخدام درآمده‌اند امنیت شغلی، آشنایی با شرح شغل و تجربه بیشتری و در نتیجه درک از تحقق عدالت بالاتری داشته باشند.

Al-Zu'bi در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که بین عدالت سازمانی با سن تفاوت معنادار وجود داشته و بین عدالت سازمانی با تحصیلات و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود نداشته است (۱۹). همچنین خطیبی در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافت که بین عدالت سازمانی با سابقه کاری و تحصیلات تفاوت معناداری وجود داشته و بین عدالت سازمانی با سن تفاوت معناداری وجود نداشته است (۲۰). بین بهره‌وری کارمندان برحسب رده سنی، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری تفاوت معنی داری وجود نداشت. شاید به دلیل اینکه اکثر افراد جامعه خانم‌ها و افراد دارای مدرک تحصیلی بالا بوده‌اند، در نتیجه عامل تعیین‌کننده‌ای به حساب نمی‌آیند. طبق مطالعه حسن زاده و شایر باقی بین بهره‌وری کارکنان با تحصیلات تفاوت معناداری وجود داشته و بین بهره‌وری کارکنان با سابقه کاری تفاوت معناداری وجود نداشته است (۲۱).

هنگامی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کارند داشته باشند، انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار، بیشتر می‌شود. یافته‌های پژوهش Deconinck & Dean نیز اهمیت عدالت سازمانی و بیانیه‌های نقش را در تاثیرگذاری بر رفتار کارمندان تایید می‌کند (۲۲). با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، مدیران سازمان باید حساسیت بیشتری نسبت به اثرگذاری بر ادراک از عدالت سازمانی کارکنان نشان دهند و سعی نمایند وضع موجود از ادراک عدالت سازمانی را مشخص کنند و براساس اهداف و چشم‌اندازهای سازمان برنامه‌ریزی جامع در راستای بهبود توسعه منابع انسانی و بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی فراهم نمایند.

نتیجه‌گیری نهایی

نتایج این پژوهش نشان داد که میزان ادراک عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان بهزیستی شیراز پایین‌تر از حد متوسط بوده و میزان بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی در حد متوسط و رو به بالا بوده است. بین تحقق عدالت سازمانی از دیدگاه کارمندان برحسب جنس، رده سنی، تحصیلات و سابقه کاری تفاوت معنی داری بدست آمد و بین

آنجایی که این جنبه از عدالت بیشتر بر مزایای نقدی و غیر نقدی دریافت شده توسط کارکنان تاکید می‌کند. بنابراین، می‌توان یکی از دلایل ادراک کم از عدالت توزیعی راه مناسب نبودن مزایای اعطایی در سازمان مورد مطالعه دانست. مطالعه گل‌پرور و نادری (۳) نیز میزان عدالت توزیعی ادراک شده در بین پرستاران را ضعیف گزارش داد.

میزان تحقق عدالت رویه‌ای در سازمان مورد مطالعه از حد متوسط پایین‌تر بوده که این یافته با مطالعه حبیبی و ساکی (۱۵)، مغایرت داشت. همچنین بین عدالت رویه‌ای و بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه معنادار وجود داشت. مدیران سازمان باید در راستای ارتقای ادراک عدالت رویه‌ای و در نهایت درگیری بیش‌تر کارکنان در کار، گام بردارند.

میزان تحقق عدالت مراوده‌ای در سازمان بهزیستی در حد متوسط و رو به بالا بوده که این یافته با مطالعه حبیبی و ساکی (۱۵) همخوان می‌باشد. همچنین بین عدالت تعاملی و بهره‌وری از نظر کارکنان رابطه معنادار وجود داشت. شاپور امین و همکاران (۱۷) طی پژوهش خود عنوان کردند که عدالت تعاملی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار دارد. اثر رضایت شغلی می‌تواند بر سایر ابعاد سازمانی مانند عملکرد و بهره‌وری کارکنان تخلیه شود (۱۷). براساس نتایج به دست آمده میزان بهره‌وری در سازمان بهزیستی در حد متوسط و رو به بالا می‌باشد. هدایتی و همکاران (۱۸) در مطالعه‌ای که در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام دادند، نشان دادند که بهره‌وری نیروی کار در حد متوسطی بوده است.

نتایج حاصل از آزمون واریانس یکطرفه بین تحقق عدالت سازمانی از دیدگاه کارمندان برحسب رده سنی، تحصیلات، جنسیت و سابقه کاری تفاوت معنی داری نشان داد. بیشترین میزان تحقق عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان مربوط آقایان، رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، با مدرک تحصیلی دیپلم و سابقه کاری ۱۵ سال به بالا بوده و کمترین میزان تحقق عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان متعلق به خانم‌ها، رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، تحصیلات لیسانس و سابقه کاری زیر ۵ سال بوده است. شاید این یافته به این دلیل باشد که هر چه سن یک نفر در سازمان کمتر باشد، یا تحصیلات پایین‌تری داشته باشد، توقعات پایین‌تری و در نتیجه ادراک از عدالت بیشتری نسبت به افراد با رده سنی و تحصیلات بالاتر خواهند داشت. همچنین کسانی که سابقه کار بالایی دارند عموماً بصورت رسمی و مادام‌العمر به استخدام درآمده‌اند که همین امر موجب شده

یافته‌ها انجام گیرد.

بهره‌وری کارمندان برحسب جنس، رده، سنی و سابقه کاری و تحصیلات تفاوت معنی داری بدست نیامد. همچنین نتایج نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز در سال ۱۳۹۳ وجود داشت. وضعیت روانی مشارکت کنندگان به هنگام پاسخ به سوالات پرسشنامه از جمله محدودیت‌های این پژوهش بوده که از عهده پژوهشگر خارج بوده است. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش می‌توان با افزایش عدالت سازمانی در کارکنان سازمان بهزیستی، میزان بهره‌وری آنها را افزایش داد. پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای مشابه در سایر سازمان‌ها و مراکز توانبخشی جهت تعمیم نتایج و

تشریح و قدردانی

این مقاله حاصل پایان نامه دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت توانبخشی لیلا مرادی و به راهنمایی آقای دکتر محمدعلی حسینی می‌باشد. پژوهشگران از مسئولین محترم دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و نیز تمامی کارکنان محترم سازمان بهزیستی شهر شیراز که در پژوهش شرکت و با حوصله و دقت به سوالات پرسشنامه‌ها پاسخ دادند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

References

- 1- Alvani, PE, Sayar, S M, Abolghasem AA. [Examine the relationship between justice and organizational commitment in Iran Engineering and Development Gas Company]. Journal of Human Resources Management in the Oil Industry. 2008; 4: 6-30 (Persian).
- 2- Charash VC, Spector PE. The role of justice in organizations. A meta- analysis. Organizational behavior and Human Decision Processes. Elsevier Science 2001; 80: 278-321. Available at: www.elsevier.com/locate/obhd.
- 3- Golparvar M, Nadi M. [Cultural values and fairness: Organizational justice, job satisfaction and duty leave]. Journal of Cultural Research. 2010; 3(9): 207-228. (Persian).
- 4- Lambert EG, Hogan NL, Jiang S, Elechi O, Benjamin B, Morris A. et al. The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. Journal of Criminal Justice. 2010; 38(1): 7-16.
- 5- Yaghubi M, Saqayyan SA, Georgian H. [The relationship between organizational justice and job satisfaction]. Journal of Health Management. 2008; 12(35): 25-32 (Persian).
- 6- Choong Kwai F, Edward Wong S K, Tioh N H. The impact of organizational justice on employee's Job satisfaction: The Malaysian companies perspectives. American Journal of Economics and Business Administration. 2010; 2(1): 65-72.
- 7- Vatan Khah S, Bastani P, Mostafaei D, Karimi S. [The effect of internal organizational factors on creativity and production: A case of Shohadaye Tajrish Hospital]. Journal of Medicine and Purification. 2013; 22(1): 25-32 (Persian).
- 8- Khaki Gh. [Productivity Management]. Kousar Publications. 2010. Fojan publication (Persian).
- 9- Dehghanian H, Sabour E. [The relationship between the components of organizational justice and organizational commitment in an insurance company]. Iranian Journal of Insurance Research. 2013; 28(110): 180-153. (Persian).
- 10- Philip PJ, Rajender K. Relationship between organizational citizenship behavior and

organizational justice at work place. Ninth AIMS International Conference on Management. 2012.

11- Olkkonen M-E, Lipponen J. Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006; 100(2) 202–215

12- Moradi M, Hamidi M, Sajjadi SN, Jafari A, Moradi Chaleshtari J. [Relationship Fryn-transactional transformational leadership styles and organizational justice and providing transactional model of organizational justice and providing a Model of Physical Education Organization]. *Sport Management Journal*. 2009; 2: 73 - 96 (Persian).

13- Abeli K, Jahed HA. [Determine Organizational factors related to the efficiency of middle managers in the company car]. *Journal of Psychology and Educational Sciences*. 2009; 39(1): 83-105 (Persian).

14- Bohluli Zinab N, Alavi Matin Y, Derakhshan A. [The Effect of organizational justice on organizational citizenship behavior, Tabriz Islamic Azad University]. *Future Management Magazine*. 2010; 14(2): 73-108. (Persian).

15- Habibi R, Saki. MR. [Self-Impression Management and Organizational Justice: successful actors or directors to succeed]. *Journal of Educational Management*. 2011; 4(2): 53-76 (Persian).

16- Arizi R, Golparvar M. Evaluation of the role and importance of fairness in employee satisfaction. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2008; 3(1 and 2): 93- 104 (Persian).

17- Shapur Amin S, Salehi M, Javad I. [The relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among teachers in special schools, city of Bandar Abbas]. *Journal of Education*. 2010; 2 (5): 33-7 (Persian).

18- Hedayati P, Faraji A, Mohabati F, Hamedi S. [Relationship between organizational justice and employee productivity Zabol city hospitals]. *Journal of Medical Ethics*. 2011; 5(17): 106-118 (Persian).

19- Al-Zu'bi H. [A study of relationship between organizational justice and job satisfaction]. *International Journal of Business and Management*. 2010; 5(12): 102-109

20- Khatibi A. [The relationship between organizational justice and job stress in the Olympic and Paralympic Academy]. *Olympic Quarterly*. 2010; 19(2). 90-107 (Persian).

21- Hassanzadeh, H. Shyrbgy N. [A study of job stress and employee productivity gas companies in Kurdistan]. *Iran Health Work*. 2012; 2(9): 1-10 (Persian).

22- Deconinck JB, Dean SC. Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a Model of Turnover Intentions. *Journal of Business Research*. 2004; 57(3): 225-237.