

## بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری تهران

میلاذ حاتمی فر

مرکز تحقیقات سل بالینی و اپیدمیولوژی، پژوهشکده ملی سل و بیماری‌های ریوی NRITLD دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران، ایران

### چکیده

در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است و شامل حیطه‌های عدالت توزیعی رویه‌ای و تعاملی است. رفتار مدنی سازمانی نیز رفتاری است که به قصد کمک به همکاران با سازمان به وسیله‌ی یک فرد انجام می‌گیرد لذا با توجه به اهمیت این دو متغیر هدف این پژوهش تعیین رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان می‌باشد. این مطالعه از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان مرکز آموزشی، پژوهشی، درمانی سل و بیماری‌های ریوی مسیح دانشوری تهران و نمونه‌ی تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از این کارکنان می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در سال ۱۴۰۲ انتخاب شده‌اند. اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های روا و پایا شده‌ی عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی جمع‌آوری شده و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که عدالت سازمانی و اجرای آن با رفتار سازمانی و اجزای آن همبستگی مثبت معنی‌دار دارد و فرضیه‌ی پژوهش مورد پذیرش قرار گرفت. لذا از آنجاکه رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در این پژوهش به خوبی مشخص شده است. کاربرد عدالت سازمانی و نحوه‌ی به‌کارگیری آن جهت افزایش رفتار سازمانی کارکنان، الزامی است.

**واژگان کلیدی:** بیمارستان، رفتار مدنی سازمانی، عدالت سازمانی، کارکنان

## مقدمه

امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. این امر در سازمان‌های خدماتی همچون بیمارستان‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است و کارآمدی این سازمان‌ها پیوند نزدیک خود را با مقوله‌هایی مثل عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی حفظ کرده است. در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکاتب و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه‌حل‌های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده‌اند. اولین تعاریف درباره‌ی عدالت به افلاطون و ارسطو منسوب است به نظر افلاطون عدالت وقتی حاصل می‌شود که هر کسی به کاری که شایسته‌ی آن است بپردازد به همان گونه‌ی انان عادل نیز انسانی است که اجزای سه‌گانه‌ی روح ار (غضب شهرت و عقل تحت فرمانروایی عقل هماهنگ باشند. از نظر ارسطو نیز عدالت داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است در اسلام هم مینا و زیربنای تمام اصول عدالت است. بعثت پیامبران و تشریح ادیان به منظور تحقق قسط و عدل با مفهوم وسیع کلمه در نظام حیات انسان بوده است. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که عدالت و استقرار آن به عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است عدالت یک مفهوم چندوجهی و گسترده است و در رشته‌ها و شاخه‌های مختلف دارای یک مفهوم فلسفی و به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه‌ی تفاوت‌هاست در اخلاق پزشکی تعهدات و الزامات ناشی از عدالت را به ۳ دسته می‌توان تقسیم کرد توزیع منصفانه‌ی سرمایه‌ها (عدالت توزیعی) عدالت در اجرای قوانین قابل قبول اخلاقی عدالت رویه‌ای) و عدالت در رعایت حقوق مردم عدالت تعاملی) در واقع عدالت به این معنی نیست که به طور اجباری استاندارد واحدی برای تمام افراد داشته باشیم بلکه به این معنی است؛ که مسؤولیت معینی را با شرایط معین بپذیریم و منصفانه به آن عمل کنیم اجزای اصلی تحلیل عدالت عبارتند از تفاوت میان برابری و بی‌عدالتی اصولی که متوجه نتایج خدمات در توزیع عادلانه هستند و چگونگی ارزیابی نابرابری‌ها به طور قطع ساختار بی‌ثبات نابرابری مثل هر ساختار غیر محکم، دیگری باید از پایه اصلاح شود و عدالت‌گریزی در فرهنگ جامعه امری ناپسند تلقی شود که بدون مشارکت عادلانه و آگاهانه‌ی جامعه تحقق عدالت در بین انسانها امری محال به نظر می‌رسد در این راستا توجه به رفتارهای سازمانی به ویژه رفتار مدنی سازمانی ضروری می‌باشد. اهمیت رفتار مدنی سازمانی در محیط بیمارستان افزایش روابط مثبت بین کارکنان و درگیر ساختن آن‌ها در فعالیتهای سازمانی است رفتار مدنی سازمانی دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید و عملکرد بیمارستان را افزایش می‌دهد. این رفتار اگر بخش شامل حیطه‌های وظیفه‌شناسی ادب و مهربانی، نوع دوستی مردانگی و خوش‌خوبی می‌باشد **Chu** و همکاران در کشور تایوان پژوهشی با مشارکت ۳۱۲ پرستار برای بررسی رفتار مدنی سازمانی در بیمارستان انجام دادند و در تحلیل نتایج با بهره‌گیری از آنالیز رگرسیون چندگانه نشان دادند که رضایت شغلی حمایت مافوق و عدالت رویه‌ای تأثیرات معنی‌داری بر رفتارهای سازمانی پرستاران داشته‌اند به عقیده‌ی **Schuppe** در خصوص رابطه‌ی بین متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، تعهد سازمانی رابطه‌ی بیشتری با رفتار مدنی سازمانی دارد مطالعه‌ی **Skarlicki** نشان داد مدیران واحدهایی که اصول عدالت سازمانی را فرا گرفته‌اند. از نظر کارکنان بیشتر بدعنوان افرادی عادل ارزیابی شده‌اند و این ارزیابی باعث شده است که زیر دستان رفتار مدنی بیشتری نسبت به واحد کاری خود ابراز نمایند (۹) در همین زمینه مطالعه‌ی همبستگی در کشور سنگاپور بر روی ۱۸۷ نفر از شاغلان یک اتحادیه‌ی صنعتی انجام شد محققان بیان داشتند که رفتار مدنی سازمانی با ابعاد عدالت سازمانی رابطه داشته است کار گروه شغلی و مدرک تحصیلی، پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی و پرسشنامه‌ی رفتار مدنی سازمانی بوده‌اند. پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی توسط **Nichoff** و **Moorman** ساخته شده است که با ۲۴ سؤال در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای به صورت خیلی زیاد تا متوسط کم و خیلی کم برای سنجش سه حیطه‌ی عدالت توزیعی عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی تشکیل شده است تمامی پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۸۵/۰ به دست آورده است. در این مطالعه نیز پایایی آن توسط پژوهشگران با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۶/۰ اخذ شده است. پرسشنامه‌ی رفتار مدنی سازمانی به وسیله‌ی مکزی و همکاران ساخته شده است و رفتار مدتی را در حیطه‌های وظیفه‌شناسی ادب و مهربانی نوع دوستی مردانگی و خوش‌خوبی در قالب ۳۰ سؤال در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای

به صورت به ندرت بعضی اوقات بیش تر اوقات و خیلی زیاد مورد سنجش قرار می دهد. تمامی پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۸۸/۰ به دست آورده است. در این مطالعه نیز پژوهشگران با استفاده از همان روش پایایی ابزار را ۰۷۶ به دست آورده اند. ضمن آن که از روش روایی محتوا برای سنجش روایی هر دو ابزار استفاده شد. گردآوری داده ها به مدت ۲ ماه از فروردین تا اردیبهشت ماه ۱۴۰۲ به طول انجامید. اطلاعات جمع آوری شده مورد بررسی آماری قرار گرفت که جهت این امر از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون توسط نرم افزار SPSS بهره گرفته شده است. همچنین ملاحظات اخلاقی در تمام طول تحقیق رعایت گردید در همین راستا مطالعه ی یعقوبی و همکاران نیز نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. از سوی دیگر عدالت تعاملی و توزیعی با ابعاد مزایا پاداشها حقوق و دستمزد رابطه ی معناداری نشان داده است. هم چنین عدالت رویه های با ابعاد شرایط کار و همکاران رابطه داشته است. نتایج مشابهی توسط تمامی نیز در خصوص ارتباط بین عدالت سازمانی و خشنودی شغلی به دست آمده است. در حقیقت اهمیت رعایت عدالت سازمانی در آن است که اگر کارکنان احساس نابرابری کنند. منبع بالقومی عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این در نوع خود تبعات جبران ناپذیری برجای خواهد گذاشت. در کنار آن توجه به ابعاد مختلف رفتار مدنی سازمانی کارکنان و شناسایی دقیق آن ابعاد پیامدهای مفیدی برای برنامه ریزی سازماندهی افزایش کارایی و عملکرد بالای آنان دارد لذا با عنایت به اهمیت متغیرهای ذکر شده و تأثیر آن ها بر عملکرد پرسنل بیمارستان این پژوهش با هدف تعیین رابطه ی عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی انجام شده است تا با استفاده از نتایج آن و طراحی برنامه های مداخله ای در جهت ارتقای سلامت سازمانی گام برداریم در پژوهش حاضر فرضیه عبارت است از عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی کلی همبستگی دارد روش کار این مطالعه از نوع توصیفی و همبستگی می باشد. جامعه ی پژوهش کلیه ی کارکنان یک بیمارستان مسیح دانشوری می باشد. تعداد ۱۵۰ نفر از این جامعه که به طور تمام وقت در طیف شغلی، پیراپزشکی پزشکی پرستاری مامایی مالی اداری و فنی در بیمارستان منتخب مشغول انجام وظیفه بوده اند و حداقل ۱ سال سابقه ی خدمت داشتند، با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

مسئله ی اصلی تحقیق بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری است. در این پژوهش، به بررسی نحوه ی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری پرداخته می شود. با توجه به اینکه بیمارستان ها به عنوان موسسات درمانی، دارای تعامل گسترده با بیماران و کارکنان خدماتی هستند، بررسی عدالت سازمانی و رفتار سازمانی کارکنان این بخش، از اهمیت بالایی برخوردار است. در این تحقیق، میخواهیم بررسی کنیم که آیا وجود عدالت سازمانی، تأثیر مثبتی بر رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری دارد یا خیر. با توجه به نتایج به دست آمده، می توان به حوزه ی بهبود رفتار سازمانی کارکنان و بهبود کیفیت خدمات درمانی در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری و در نتیجه، افزایش رضایت بیماران و کارکنان، و همچنین بهبود عملکرد سازمان و استمراری بودن کارکنان کمک کرد.

### ضرورت تحقیق

طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، می تواند به دلیل چندین دلیل از جمله موارد زیر الزامی باشد:

۱- بهبود ارتباطات داخل سازمان: تحقیقاتی که به بررسی عدالت سازمانی و ارتباط آن با رفتار سازمانی می پردازند، می توانند بهبود ارتباطات و سطح دوستی و همکاری بین کارکنان و مدیران منجر شود که در نتیجه بر کیفیت خدمات پزشکی و رضایت بیماران تأثیر مثبت خواهد داشت.

۲- بهبود رفتار سازمانی و افزایش کارایی: ارتباط عدالت سازمانی با رفتار سازمانی شامل ارتباط بین رفتار کارکنان و شیوه‌ی تعاملی و استراتژی‌های مدیریت است. بدین ترتیب، بررسی رابطه‌ی این دو متغیر، می‌تواند به بهبود رفتار سازمانی و افزایش کارایی سازمان و تأثیر مثبت بر نتایج کاری دستیابیم.

۳- افزایش رضایت کارکنان و حفظ استمراری: تحقیقاتی که به بررسی عدالت سازمانی می‌پردازند، می‌توانند به افزایش رضایت و علاقه کارکنان برای ادامه کار در سازمان کمک کنند. به این ترتیب، این تحقیق می‌تواند به حفظ و استمراری بودن کارکنان در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری کمک کند.

در نتیجه، بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، می‌تواند کمک به بهبود روابط سازمانی، افزایش رضایت کارکنان، و بهبود کارایی و نتایج کار سازمان داشته باشد.

### اهداف تحقیق

هدف کلی از طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، بررسی نحوه تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری است. در این تحقیق، عدالت سازمانی عامل مستقل و رفتار سازمانی عامل وابسته محسوب می‌شوند. بهترین روش‌های جمع‌آوری اطلاعات از کارکنان بیمارستان، اعم از پرستاران، پزشکان، و پرسنل اداری، شامل استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد، مصاحبه‌های ساختار یافته و داده‌های همکاردی در جمعیتی جهت بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار سازمانی موردنیاز است. به کمک این تحقیقات می‌توان نقاط قوت و ضعف سازمانی را شناسایی کرد و راهکارهای توسعه آن‌ها را پیشنهاد داد.

اهداف اختصاصی طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری شامل موارد زیر می‌شوند:

۱. بررسی میزان عدالت سازمانی در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری.
۲. بررسی میزان رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری.
۳. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری.
۴. تحلیل اثرات متغیرهای دموگرافیکی بر رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری.
۵. بررسی شیوه‌های بهبود عدالت سازمانی و رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری از طریق طراحی یک راهکار بهینه برای بهبود عملکرد سازمانی.

### اهداف کاربردی

طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، به هدف‌های کاربردی زیر می‌تواند منجر شود:

- ۱- بهینه‌سازی کیفیت خدمات پزشکی: در این تحقیق، عدالت سازمانی و رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان بررسی می‌شود. با شناسایی نقاط ضعف سازمانی و ارائه راهکارهای موثر برای بهبود رفتار سازمانی و افزایش عدالت سازمانی، می‌توان به بهبود کیفیت خدمات پزشکی و مراقبت از بیماران کمک کرد.
- ۲- افزایش رضایت کارکنان و کاهش نرخ استعفا: عدالت سازمانی با ارتباط و ارزش‌گذاری نیازهای کارکنان پیوند خورده است. تحقیق در زمینه این رابطه می‌تواند کمک کند تا عوامل پر رنگ کردن نیازهای کارکنان کشف گردد و پیشنهاد راهکارهایی مؤثر برای افزایش رضایت کارکنان و کاهش نرخ استعفا ارائه شود.

- ۳- بهبود عملکرد و کارایی سازمانی: با شناسایی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و رفتار سازمانی، می‌توان به بهبود عملکرد و کارایی سازمان کمک کرد و بهینه‌سازی سازمان به منظور تأمین کیفیت خدمات پزشکی انجام شود.
- ۴- ارتقای سطح تحصیلات کارکنان: در این تحقیق، نیازهای کارکنان در تحصیل و توسعه‌ی حرفه‌ای آنان به عنوان یکی از عوامل بررسی می‌شود. با ارائه‌ی پیشنهادات مناسب در رابطه با آموزش و توسعه، می‌توان به ارتقای سطح تحصیلات کارکنان و بهبود عملکرد آنان کمک کرد.

### فرضیات تحقیق

#### فرضیه اصلی:

- هرچه عدالت سازمانی در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری بیشتر باشد، رفتار سازمانی کارکنان نیز بهبود می‌یابد.

#### فرضیات فرعی:

- عدالت توزیعی در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری بیشتر باشد، رفتار سازمانی کارکنان نیز بهبود می‌یابد.
- عدالت رویه‌ای در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری بیشتر باشد، رفتار سازمانی کارکنان نیز بهبود می‌یابد.
- عدالت تعاملی در بیمارستان دکتر مسیح دانشوری بیشتر باشد، رفتار سازمانی کارکنان نیز بهبود می‌یابد.

### روش تحقیق

روش اجرای طرح تحقیقاتی "بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری"، می‌تواند به صورت زیر باشد:

جامعه مورد مطالعه در طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری در شهر تهران هستند. این بیمارستان یکی از بزرگترین بیمارستان‌های تخصصی شهر تهران بوده و به دلیل تعداد بالای بیماران و حجم زیادی از کارکنان، ارزیابی عدالت سازمانی و رفتار سازمانی بسیار حائز اهمیت و کاربرد است. برای بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، نمونه‌ی آماری از کارکنان بیمارستان شامل پرستاران، پزشکان، و پرسنل اداری جمع‌آوری خواهد شد. پس از به‌دست آوردن داده‌های مورد نیاز، نتیجه‌گیری مبتنی بر جامعه‌ی مطالعه برای بیمارستان دکتر مسیح دانشوری قابل استفاده خواهد بود.

در طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی در کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، بهترین روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری تصادفی خواهد بود. با توجه به جمعیت بزرگ کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، انتخاب نمونه‌ای از آن‌ها با استفاده از روش تصادفی، باعث خواهد شد تا نمونه همگن نسبت به غیرنمونه باشد. به عنوان نمونه، اگر جمعیت کارکنان بیمارستان بیشتر از ۱۰۰ نفر باشد، می‌توان از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده کرد و از بین کل کارکنان، تعداد معینی، به عنوان نمونه‌ی تحقیق، انتخاب شوند. در این صورت، از پرسشنامه‌های و مصاحبه‌های مناسب جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده خواهد شد. به اضافه، در صورت لزوم، می‌توان با توجه به نتایج حاصل از نمونه‌گیری تصادفی، روش‌های دیگری نظیر نمونه‌گیری خوشه‌ای و نمونه‌گیری سیستماتیک را نیز به کار برد.

برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در طرح تحقیقاتی بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی کارکنان بیمارستان دکتر مسیح دانشوری، می‌توان از روش‌های آماری مناسبی استفاده کرد.

## نتایج تحقیق

در این مطالعه ۳/۵۳ درصد پاسخ دهندگان زن و ۴۶۷ درصد را مردان تشکیل داده اند ۸/۳۸ درصد در محدوده ی سنی ۳۵-۳۰ سال ۱/۶۱ درصد متأهل بیشتر کارکنان (۴/۵۴) درصد استخدام رسمی بوده ۱/۴۱ درصد دارای سابقه ی کار بین ۵ تا ۱۰ سال ۲/۴۷ درصد در گروه شغلی پرستاری و اکثریت نمونه ها (۴۵) درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده اند جدول شماره ی (۱) هم چنین مطابق جدول شماره ۲ دیگر نتایج نشان میدهد که عدالت سازمانی کلی با رفتار مدنی سازمانی ضریب همبستگی ۴۸/۰ دارد که در سطح ۰۰۱/۰ معنی دار است و ضرایب همبستگی عدالت سازمانی کلی یا ۵ حیطة ی وظیفه شناسی ادب و مهربانی نوع دوستی مردانگی و خوش خویی بین ۲۳/۰ تا ۲۳/۰ دامنه تغییر دارد و همگی مثبت و معنی دارند. از سوی دیگر یافته ها نشان میدهد که عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی کلی ضریب همبستگی ۳۶/۰ دارد که در سطح ۰۰۱/۰ معنی دار است.

به علاوه، عدالت توزیعی با حیطة های پنجگانه ی رفتار مدنی سازمانی همبستگی مثبت و معنی دار دارد که از ۱۸/۰ تا ۳۲/۰ دامنه تغییر دارند هم چنین عدالت رویه ای با رفتار مدنی سازمانی کلی ضریب همبستگی ۴۳/۰ دارد که در سطح ۰۰۱/۰ معنی دار است و ضرایب همبستگی عدالت رویه ای با ۵ حیطة ی رفتار مدنی سازمانی نیز رابطه ی مثبت و معنی دار تعاملی داشته اند و در دامنه ی ۱۹/۰ تا ۳۹/۰ قرار گرفته اند. دیگر یافته ها مبین آن است که ضریب همبستگی بین؛ و رفتار مدنی سازمانی کلی ۴۴/۰ است که در سطح ۰۰۱/۰  $P >$  معنی دار است و عدالت تعاملی با حیطة های پنج گانه ی رفتار مدنی همبستگی مثبت و معنی دار دارد که در دامنه ی ۲۱/۰ تا ۳۸/۰ قرار می گیرد در نهایت فرضیه ی پژوهش مورد پذیرش قرار گرفته است

جدول شماره ۱: جدول توزیع فراوانی مشخصات فردی  
واحدهای مورد پژوهش

متغیر	تعداد	درصد
جنس	۹۶	۵۳/۳
		زن
مرد	۸۴	۴۶/۷
		مرد
سن به سال	۳۲	۱۷/۸
		۲۵ تا ۳۰
		۳۸/۸
		۲۵ تا ۳۰
۳۲/۲	۵۸	۴۰ تا ۳۵
		۱۱/۲
		۴۰ به بالا
وضعیت تاهل	۷۰	۳۸/۹
		متاهل
نوع استخدام	۹۸	۵۴/۴
		رسمی
		۲۵
		آزمایشی
۱۷/۸	۳۲	پیمانی
		۲/۸
طرحی	۵	
سابقه‌ی کار به سال	۳۷	۲۰/۵
		کم‌تر از ۵
		۴۱/۱
		۱۰ تا ۵
۲۲/۸	۴۱	۱۵ تا ۱۰
		۱۵ به بالا
گروه شغلی	۳۴	۱۸/۹
		پیراپزشکی
		۷/۸
		پزشکی
		۴۷/۲
		پرستاری
۱۲/۲		
۲۲	مامایی	
۵/۶	۱۰	مالی - اداری
۸/۳	۱۵	فنی
مدرک تحصیلی	۳۶	۲۰
		دیپلم
		۲۲/۸
		۴۱
۴۵	۸۱	فوق دیپلم
۱۲/۲	۲۲	لیسانس
فوق لیسانس و بالاتر	۲۲	۱۲/۲
		۲۲
جمع هر متغیر	۱۸۰	۱۰۰

## بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج حاصل از مطالعات انجام شده در پیشینه‌ی تحقیق همسو می‌باشند. نتایج این مطالعه اهمیت و نقش عدالت سازمانی را به عنوان یک ابزار انگیزش مهم در رفتارهای سازمانی کارکنان بیان میکند و لازم است مدیران بیمارستان‌ها آن را مد نظر قرار دهند پژوهشگران بر این باورند که عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف آن پیش‌بینی‌کننده‌ی بسیاری از متغیرهای سازمانی مثل، غیبت ترک شغل و تعهد سازمانی می‌باشند. Colquitt و همکاران در سال ۲۰۰۱ با انجام متاآنالیز در مورد عدالت سازمانی اظهار داشتند که بین عدالت توزیعی رویه‌ای و تعاملی با برآیندهای سازمانی چون رضایت شغلی، رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط منحصر به فردی وجود دارد Park و Yoon تحلیل ثانویه‌ای در سئول بر نقش رفتار مدنی سازمانی بین عدالت سازمانی و اثر بخشی سازمانی در گروه پرستاران انجام دادند و در نتایج تحقیق خود بیان داشتند که عدالت رویه‌ای توزیعی و تعاملی آثار مثبت و مستقیمی بر رفتار مدنی، سازمانی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در راستای اثربخشی سازمانی داشته‌اند. محققان پیشنهاد نمودند مدیران پرستاری باید رفتار مدنی سازمانی پرستاران را برای بهبود اثربخشی سازمانی ارتقا دهند هم چنین مطالعه‌ی امیرخانی و همکاران که به بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته‌اند از این باور حمایت می‌کنند. در مطالعه‌ی مذکور محققان به این نتیجه رسیدند کارکنانی که احساس بی‌عدالتی میکنند سطوح پایین تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و سازمان را در دستیابی به اهداف دچار مشکل مینمایند و برعکس تعهد بالای کارکنان سازمان عدالت محور را به سمت مقاصد و اهداف تعیین شده هدایت می‌کند در حقیقت وقتی کارکنان سازمان را درک می‌کنند، بین این درک آن‌ها با مفهوم عدالت و واکنشهای آن‌ها به سازمان هم چون تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه ایجاد می‌شود به علاوه بین درک کارکنان از مافوقشان با عدالت و پاسخهایی که به مدیران میدهند مثل اعتماد به آن‌ها و رفتارهای مدنی جهت دار از سوی آنان نیز رابطه وجود دارد. به عبارت بهتر وقتی درک عدالت سازمانی با درک عدالت اجتماعی همراه شود رفتار و نگرش کارکنان بهتر می‌شود Tepper و همکاران بر این باورند که بعضی از کارکنان رفتار مدنی سازمانی را بخشی از شغل خود تعریف می‌کنند، ایشان بیان داشتند عدالت رویه‌ای با رفتار مدنی سازمانی رابطه دارد.

به نظر می‌رسد 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 برونداد باشد. البته این مورد مستلزم درک صحیح از ابعاد مختلف عدالت سازمانی است. وفایی طی پژوهشی بر روی کارکنان بیمارستانهای آموزشی شهر، مشهد، اعلام داشت ادراک عدالت توزیعی در بین کارکنان با میانگین ۹/۲ در حد نسبتاً مطلوب و ادراک عدالت رویه‌ای در آن‌ها با میانگین ۵/۲ در احد پایین تری قرار دارد در این شرایط و در صورت عدم اجرای عدالت سازمانی یا درک ناصحیح از آن، کارکنان دچار نوعی تنش مخفی میشوند و در نتیجه مشارکت خود را در بیمارستان کاهش میدهند که به دنبال آن رفتار مدنی آن‌ها کم می‌شود با این حال Bowler و Brass در آمریکا به مطالعه‌ی دیدگاه ۱۴۱ نفر از کارکنان یک شبکه‌ی اجتماعی پرداختند و دریافته‌اند که کار کردن در یک شبکه‌ی اجتماعی در پذیرش و اجرای رفتار مدنی سازمانی نقش داشته است. Ascigil و همکاران نشان دادند بین درک کارکنان از عدالت سازمانی در ابعاد رویه‌ای تعاملی و توزیعی با چگونگی رفتارهای مدنی سازمانی آنان همبستگی وجود دارد Williams. و همکاران در بررسی ۱۱۴ نفر از کارکنان صنایع گوناگون و سازمان‌ها در آمریکا دریافته‌اند، وقتی که ادراک کارکنان از مافوق خود مثبت باشد، منجر به افزایش رفتار مدنی سازمانی در آن‌ها می‌گردد و همچنین ادراک عدالت تعاملی با انجام فعالیتهای سودمند سازمان یافته از طرف کارکنان رابطه‌ی معنادار دارد Moon. و همکاران معتقدند عدالت سازمانی در ابعاد رویه‌ای و توزیعی آن با دریافت هزینه‌ها در سازمان ارتباط مثبتی دارد. چنین برداشت می‌شود که چنانچه عدالت رویه‌ای و توزیعی به طور یکسان و بدون سوگیری بوده و بر اساس هنجارهای

اخلاقی و معنوی استوار باشد موجبات رفتارهای مدنی بیشتری را فراهم مینماید نتایج این تحقیق بر ضرورت رعایت عدالت سازمانی از سوی مدیران تأکید دارد.

چرا که عدالت مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز فطری مطرح است و اجرای عدالت سازمانی در ابعاد گوناگون آن در بیمارستان باید عینی باشد. لذا با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی در تبیین و پیش بینی رفتار مدنی سازمانی که در این تحقیق و سایر تحقیقات، بر آن صحنه گذاشته شده، است پیشنهاد می شود برای افزایش رفتار مدنی کارکنان بیمارستان ها، دوره های آموزشی کافی و مناسب برای آشناسازی مدیران بیمارستان ها با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه ی به کارگیری آن برگزار شود و مدیران نیز تشویق شوند تا از یافته های تحقیقات در تعامل با کارکنان بهره گیرند. در نهایت به عنوان محدودیت های پژوهش لازم به ذکر است عدالت بررسی سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در محیط بیمارستان انجام شده است و نتایج آن قابل تعمیم به سایر محیط های کاری نمی باشد و جهت تعمیم، نتایج ضروری است مطالعات مشابهی در سایر محیط های کاری صورت گیرد. همچنین حالات روانی کارکنان بیمارستان جهت پاسخ گویی به پرسشنامه ها از محدودیتهای خارج از اختیار پژوهشگران بوده است

## منابع

۱. ابزری، م. مدیریت رفتار سازمانی اصفهان نشر ارکان ۱۳۸۵.
۲. اخوان کاظمی. عدالت در اندیشه های سیاسی اسلام، قم مؤسسه ی بوستان کتاب؛ ۱۳۸۲
۳. امیر خانی، علوی، صفدریان ع رابطه ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی خلاصه مقالات همایش عدالت در نظام سلامت اصفهان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۱۳۸۷
۴. بروکنر جی، ویزنسلد بی.ام. چارچوبی یکپارچه برای توضیح واکنش ها به تصمیم ها: اثرات تعاملی نتایج و رویه ها گاو روانی ۱۹۹۶؛ ۱۲۰ (۲): ۱۸۹-۲۰۸.
۵. رأفت، ف رضا سلطانی. پ عدالت و اخلاق پزشکی خلاصه مقالات همایش عدالت در نظام سلامت: اصفهان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۱۳۸۷. ۵ علوی، آ، شمس. فلسفه تحلیلی عدالت و برابری در نظام بهداشت و درمان جمهوری اسلامی ایران خلاصه مقالات همایش عدالت در نظام سلامت: اصفهان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۱۳۸۷.
۶. مرامی ع بررسی مقایسه های مفهوم عدالت از دیدگاه تهران مرکز اسناد مطهری شریعتی و سید قطب انقلاب اسلامی؛ ۱۳۷۸