بررسی نقش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری: مطالعه موردنی کارگران بیمارستان دولتی پورسینگ شهر رشت

علیرضا حامد سیاهکلیمله،3 سجاد رضائی 4، ایلای کوچکی نژاد،5 شاهرخ بوسف زادهٔ 6

تاریخ دریافت: 94/12/14
تاریخ پذیرش: 95/09/09

چکیده:
مقدمه و هدف از تحقیق کیفیت زندگی کاری برسی بیمارستان یکی از عوامل مهم جهت اطمینان از قابلیت سیستم بهداشتی مصرفی شده است. هدف این مطالعه بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری کارگران بیمارستان دولتی پورسینگ بود.

روش کار: طراحی پژوهشی، توصیفی-مقطعی و جامعه آماری شامل کلیه کارگران بیمارستان. نمونه گیری رادیوولتی در اداره و نیروگاه خدمه بیمارستان دولتی پورسینگ شهر رشت بود. نتایج (t-test): individually (P=.01/01) و رضایت برداشت (P=.288) تعیین‌کننده هستند. تعیین کلیدی (P=.13/01) به طور معنی‌داری توسط سطح کیفیت زندگی کاری بر پایه P<0.05

نتایج می‌گردد. افزاده‌گل در بیمارستان همواره در معرض خطر خورشیدی شعله قرار دارد. از این پیشنهاد می‌شد به نهایت افزایش کیفیت زندگی کاری در محیط‌های بیمارستان توجه‌ریز نشده به ابعاد رضایت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی مبذول گردد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، بیمارستان دولتی

1 مریم کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، گروه مدیریت، عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور. ایران (نویسنده مسئول).
2 همکاری: گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه پیام نور. ایران.
3 جواد رضائی، وکیل مدیریت، ارزیابی و تحقیقات، ایران.
4 کارشناس ارشد مدیریت مدیریت، اکتشافات ایران.
5 دانش‌آموخته وکیل مدیریت، اکتشافات ایران.
6 دانش‌آموخته وکیل مدیریت، اکتشافات ایران.
مقدمه
محیط کاری با یک کیفیت بالا به عنوان یک شرط و پیش‌زمینه اساسی توانمندی‌سازی منابع انسانی می‌باشد. سیستم مربوط به کیفیت زندگی کارکنان به‌صورتی عاملی گزارش در ارائه سازمان انسانی بر خلاف کارکنان بوده است. کیفیت زندگی کارکنان از اهمیت عالی برخوردار است و در عملکرد و حفظ سلامت و سعی در ایجاد انرژی موثر کیفیت زندگی کارکنان در سازمان را به بهبود بیشتر خودی نگهداری می‌کند.

بیماران بر یک بهره‌داری از یک اضطراب و همبستگی در جامعه برخوردار هستند. در این میان، رضایت شغلی و عمل می‌باشد. عملکرد و کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان به‌صورتی در ارائه سازمان انسانی از اهمیت عالی برخوردار است. کیفیت زندگی کارکنان از اهمیت عالی برخوردار است و در عملکرد و حفظ سلامت و سعی در ایجاد انرژی موثر کیفیت زندگی کارکنان در سازمان را به بهبود بیشتر خودی نگهداری می‌کند.

در این مقاله، به بررسی کیفیت زندگی کارکنان در سازمان، عوامل مؤثر و کنترل‌کننده کیفیت زندگی کارکنان و نقش آن در عملکرد کارکنان و بهبود کیفیت زندگی کارکنان در سازمان تمرکز می‌شود.

2 - مدل سازمانی و ساختار

3 - اثرات اجتماعی

4 - زندگی

5 - انرژی

6 - کیفیت زندگی
Quota sampling

\[ n = \frac{N}{(1 + \alpha_{\text{drop out}}) P_p} \]

139 people were sampled in this study.
مستمر و تعداد هنگامی را شامل می‌شود. هر کیک از این خرده مقیاس‌ها سوال دارد. همچنین این بررسی‌ها در تحقیقات مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. اعتبار و روابط این مقیاس‌ها تحقیقات، گزارش‌هایی تازه‌ها و درجه‌های قرار گرفته‌های این مقیاس‌ها و همکاران (19) در یک تحقیق شده است. در پژوهش حاضر یا با محیط منابع از خرده مقیاس‌ها در مورد 216 فقر برای بررسی و برخورد مقیاس‌ها در محاسبه 92/75 و هنگام 80/79 تعیین کرده‌ایم. گردد.

بررسی‌هایی که در این تحقیق بررسی شده است، برای انجام این تحقیق از چهار سازمان استفاده گردید.

بررسی‌هایی که برای انجام این تحقیق از چهار سازمان استفاده گردید: 

پرسشنامه عدادت سازمانی: این پرسشنامه توسط این پرسشنامه توسط 1. سیاست‌های تعیین‌کننده و مرجعیت (21) ساخته شده است. دستورالعمل ترجمه و شرکت تصمیم‌گیری است. این پرسشنامه توسط 5. سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) نوشته و یک بانک گذاری که برای این پرسشنامه توسط 1. استاتیک (5) سازمان (30) گروه (رتبه 6) و مایا (4) 

1. organizational justice questionnaire
2. Nieuwenhuis and Moorman
3. organizational commitment questionnaire
4. Mayer and Allen
جدول 1: مشخصات جمعیت شناختی کارکنان بیمارستان دولتی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر ها</th>
<th>فراوانی</th>
<th>نرخ (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنسیت</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>77</td>
<td>64.74</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>44</td>
<td>37.46</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت تاهل</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>متاهل</td>
<td>151</td>
<td>13.13</td>
</tr>
<tr>
<td>مجرد</td>
<td>30</td>
<td>25.64</td>
</tr>
<tr>
<td>متاهل جنجالی</td>
<td>29/4</td>
<td>2.55</td>
</tr>
<tr>
<td>ویژک</td>
<td>23</td>
<td>2.03</td>
</tr>
<tr>
<td>پرهز</td>
<td>86</td>
<td>7.55</td>
</tr>
<tr>
<td>دیپ مدنی</td>
<td>14</td>
<td>1.23</td>
</tr>
<tr>
<td>رادیولوژی</td>
<td>17</td>
<td>1.48</td>
</tr>
<tr>
<td>جراحی</td>
<td>0/5</td>
<td>0.04</td>
</tr>
<tr>
<td>فیزیوتراپی</td>
<td>0/9</td>
<td>0.08</td>
</tr>
<tr>
<td>سایر</td>
<td>30</td>
<td>2.63</td>
</tr>
<tr>
<td>پزشکی</td>
<td>13</td>
<td>1.13</td>
</tr>
<tr>
<td>پرهز</td>
<td>25/5</td>
<td>2.22</td>
</tr>
<tr>
<td>اداری</td>
<td>31</td>
<td>2.73</td>
</tr>
<tr>
<td>دیپ رادیولوژی</td>
<td>10</td>
<td>0.87</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمت‌های</td>
<td>68</td>
<td>5.95</td>
</tr>
<tr>
<td>داراد</td>
<td>70/1</td>
<td>6.19</td>
</tr>
<tr>
<td>داراد کاردار</td>
<td>65</td>
<td>5.68</td>
</tr>
<tr>
<td>زیر 400 هزار تومان</td>
<td>27</td>
<td>2.35</td>
</tr>
<tr>
<td>بین 400 تا 700 هزار تومان</td>
<td>133</td>
<td>11.64</td>
</tr>
<tr>
<td>بیش از 700 هزار تومان</td>
<td>29</td>
<td>2.55</td>
</tr>
<tr>
<td>مشترک</td>
<td>11</td>
<td>0.97</td>
</tr>
<tr>
<td>قرارداد</td>
<td>149</td>
<td>13.13</td>
</tr>
<tr>
<td>دیپ</td>
<td>21/9</td>
<td>1.86</td>
</tr>
<tr>
<td>رسی</td>
<td>13</td>
<td>1.13</td>
</tr>
<tr>
<td>پاسخ</td>
<td>0/8</td>
<td>0.07</td>
</tr>
<tr>
<td>سواد</td>
<td>3</td>
<td>0.26</td>
</tr>
<tr>
<td>زیر دیپ</td>
<td>25</td>
<td>2.22</td>
</tr>
<tr>
<td>دیپ</td>
<td>43</td>
<td>3.75</td>
</tr>
<tr>
<td>فوق دیپ</td>
<td>65</td>
<td>5.68</td>
</tr>
<tr>
<td>لیسان</td>
<td>112</td>
<td>9.79</td>
</tr>
<tr>
<td>فوق لیسان</td>
<td>7</td>
<td>0.63</td>
</tr>
<tr>
<td>یپشک</td>
<td>5</td>
<td>0.44</td>
</tr>
<tr>
<td>مختص</td>
<td>7</td>
<td>0.63</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج

تعداد 216 بیمارستانی از جمله 204 مرد و 12 زن، نموده شدند. نسبت جنجالی به مداوم 2.22 بود. این نتایج نشان می‌دهد که بیمارستانی‌های ایرانی حاصل گزارش‌هایی که از تحقیقات گروه آزمایش‌های انجام شده، می‌توانند در بیمارستان‌ها به دقت به کار راه اندازی شوند.

نتایج

تعداد 216 بیمارستانی از جمله 204 مرد و 12 زن، نموده شدند. نسبت جنجالی به مداوم 2.22 بود. این نتایج نشان می‌دهد که بیمارستانی‌های ایرانی حاصل گزارش‌هایی که از تحقیقات گروه آزمایش‌های انجام شده، می‌توانند در بیمارستان‌ها به دقت به کار راه اندازی شوند.
جدول 2 شاخص‌های آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و دامنه تغییرات برای متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>دامنه تغییرات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>سن</td>
<td>6.9</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاری</td>
<td>5.69</td>
<td>7.28</td>
</tr>
<tr>
<td>مدت تحقیق</td>
<td>3.38</td>
<td>14.31</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از کار</td>
<td>8.33</td>
<td>5.18</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از سرپرست</td>
<td>8.27</td>
<td>7.26</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکار</td>
<td>7.35</td>
<td>5.57</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از ارباب</td>
<td>5.32</td>
<td>0.71</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت پردادن</td>
<td>6.46</td>
<td>-1.91</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی کل</td>
<td>26.17</td>
<td>16.90</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد عاطفی</td>
<td>7.56</td>
<td>38.61</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد مستمر</td>
<td>4.94</td>
<td>33.96</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد تکلیفی</td>
<td>8.22</td>
<td>34.02</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت توزیعی</td>
<td>15.37</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت روبه‌ای</td>
<td>3.83</td>
<td>14.59</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت روبه‌ای ای</td>
<td>4.34</td>
<td>20.62</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت مراوده ای</td>
<td>7.34</td>
<td>31.4</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت سازمانی کل</td>
<td>13.57</td>
<td>66.64</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری کل</td>
<td>20.25</td>
<td>1.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

матریس ضرایب همبستگی پیرسون برای کلیه متغیرهای پژوهش در جدول 3 آمده است. همانطور که در جدول ملاحظه می‌شود، در تحلیل‌های دو متغیره از بین 20 متغیر، 14 متغیر دارای رابطه قوی معنی‌داری با کیفیت زندگی کاری می‌باشند که قوی ترین رابطه با عادت توزیعی (r=0.7) و کمترین رابطه معنی‌دار با سابقه شغلی (r=0.1) داشته‌اند. این میزان عوامل جمعیتی شناختی تنا می‌گردد. سابقه کاری (r=0.5) با کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌داری (r=0.58) پیدا می‌کند.
جدول 3: ماتریس ضرایب همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
<th>11</th>
<th>12</th>
<th>13</th>
<th>14</th>
<th>15</th>
<th>16</th>
<th>17</th>
<th>18</th>
<th>19</th>
<th>20</th>
<th>21</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری کل</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>1</td>
<td>-0.08</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جنسیت</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>-219**</td>
<td>0.005</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت تاهل</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>-0.126</td>
<td>0.328**</td>
<td>-0.016</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدت تحصیلات</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>-0.206**</td>
<td>0.331**</td>
<td>-0.262**</td>
<td>-0.03</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه شغلی</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>-232**</td>
<td>0.298**</td>
<td>-0.147*</td>
<td>-0.787**</td>
<td>-0.155*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تطلاع مردک با شغل</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>-0.021</td>
<td>0.517**</td>
<td>-0.163*</td>
<td>-0.313**</td>
<td>-0.126</td>
<td>-0.058</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادات تغذیه</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>-0.043</td>
<td>-0.108</td>
<td>-0.098</td>
<td>0.05</td>
<td>0</td>
<td>-0.054</td>
<td>0.607**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادات روزای در</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.038</td>
<td>-0.029</td>
<td>0.088</td>
<td>0.051</td>
<td>0.05</td>
<td>-0.016</td>
<td>0.460**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادات کل</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>0.777**</td>
<td>0.510**</td>
<td>0.121</td>
<td>-1.45*</td>
<td>-0.163*</td>
<td>-0.058</td>
<td>0.07</td>
<td>-0.093</td>
<td>0.438**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عادات خانواده</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>0.936**</td>
<td>0.894**</td>
<td>0.733**</td>
<td>0.06</td>
<td>-0.119</td>
<td>0.094</td>
<td>0.001</td>
<td>0.06</td>
<td>-0.076</td>
<td>0.556**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تهدع عاطفی</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.80**</td>
<td>1.83**</td>
<td>1.52*</td>
<td>-0.137*</td>
<td>-0.09</td>
<td>-0.059</td>
<td>-0.757</td>
<td>0.02</td>
<td>0.024</td>
<td>0.009</td>
<td>0.268**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تهدع مسیر</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.270**</td>
<td>0.019</td>
<td>0.031</td>
<td>0.009</td>
<td>-0.005</td>
<td>-1.49*</td>
<td>-0.04</td>
<td>-0.123</td>
<td>0.117</td>
<td>-0.127</td>
<td>-0.043</td>
<td>0.027</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تهدع تک‌لایه</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.149*</td>
<td>0.459**</td>
<td>0.170*</td>
<td>0.173*</td>
<td>0.102</td>
<td>0.140*</td>
<td>-1.89**</td>
<td>-0.053</td>
<td>-0.221**</td>
<td>0.123</td>
<td>-0.078</td>
<td>-0.028</td>
<td>0.324**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از کل</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>0.209**</td>
<td>0.164*</td>
<td>0.083</td>
<td>0.178</td>
<td>-0.261**</td>
<td>-0.256**</td>
<td>0.176</td>
<td>-0.237**</td>
<td>0.073</td>
<td>-0.255**</td>
<td>0.135</td>
<td>-0.112</td>
<td>0.096</td>
<td>-0.261**</td>
<td>0.436**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از سبک زندگی</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.460**</td>
<td>0.203*</td>
<td>0.089</td>
<td>0.079</td>
<td>0.230**</td>
<td>0.337**</td>
<td>0.383**</td>
<td>0.222**</td>
<td>0.200**</td>
<td>0.017</td>
<td>-0.172*</td>
<td>0.067</td>
<td>-0.031</td>
<td>0.079</td>
<td>-0.160</td>
<td>-0.311**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکار</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.450**</td>
<td>0.405**</td>
<td>0.045</td>
<td>0.001</td>
<td>0.013</td>
<td>0.078</td>
<td>0.173*</td>
<td>0.169*</td>
<td>0.124</td>
<td>0.160</td>
<td>-0.015</td>
<td>-0.159*</td>
<td>0.077</td>
<td>0.04</td>
<td>0.077</td>
<td>0.136</td>
<td>0.231**</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از رفقا</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.392**</td>
<td>0.385**</td>
<td>0.533**</td>
<td>0.074</td>
<td>0.127</td>
<td>-0.117</td>
<td>0.077</td>
<td>0.377**</td>
<td>0.327**</td>
<td>0.306**</td>
<td>0.365**</td>
<td>0.052</td>
<td>-0.137*</td>
<td>0.053</td>
<td>-0.074</td>
<td>0.029</td>
<td>1.147</td>
<td>0.531**</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از پرداخت</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.583**</td>
<td>0.286**</td>
<td>0.253**</td>
<td>0.454**</td>
<td>0.093</td>
<td>0.143*</td>
<td>-0.03</td>
<td>0.03</td>
<td>0.394**</td>
<td>0.284**</td>
<td>0.322**</td>
<td>0.497**</td>
<td>-0.026</td>
<td>-0.075</td>
<td>-0.121</td>
<td>0.031</td>
<td>-0.071</td>
<td>0.081</td>
<td>0.591**</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از کل</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>1.668**</td>
<td>0.752**</td>
<td>0.699**</td>
<td>0.726**</td>
<td>0.800**</td>
<td>0.175*</td>
<td>0.140*</td>
<td>0.017</td>
<td>0.165*</td>
<td>0.410**</td>
<td>0.384**</td>
<td>0.307**</td>
<td>0.383**</td>
<td>0.016</td>
<td>-0.233**</td>
<td>0.054</td>
<td>-0.051</td>
<td>0.06</td>
<td>-0.224**</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* \( p < 0.05 \), ** \( p < 0.01 \)
به منظور پیش بینی میزان کیفیت زندگی کاری از روی متغیر پیدایش گروهی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. جدول 4 نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام (GRR) را که شامل متغیرهای ضریب تعیین (R), ضریب از دسترسی کمترین پیش افت (ΔR^2), خطای استاندارد بایوزد و سطح معنی‌داری است نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، عوامل رگرسیون معنی‌داری دارند و با توجه به معنی‌داری آن‌ها (P<0.05) مقدار R^2=0.367 مشاهده می‌شود. همچنین این متغیرها از قدرت پیش‌بینی نسبتاً بالایی برخوردار هستند.

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای مناسب</th>
<th>ضریب</th>
<th>S.E</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عادت توتیژی</td>
<td>0.01</td>
<td>0.06</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت پرداخت</td>
<td>0.03</td>
<td>0.05</td>
<td>0.04</td>
</tr>
<tr>
<td>تغییرات اجتماعی</td>
<td>0.02</td>
<td>0.06</td>
<td>0.03</td>
</tr>
<tr>
<td>عادت روبه‌روی</td>
<td>0.01</td>
<td>0.05</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>تغییر در کار</td>
<td>0.01</td>
<td>0.06</td>
<td>0.04</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره 4: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان

بحث و نتیجه‌گیری
در این کمیت بحث خواهند شد که چطور شناخت ابعاد رضایت کارگر، عادت سازمانی و تغییرات مناسب در میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان همه‌ها از نظر ارزش ویژه بررسی نشده است. در مجموع این گروه بسته آمد حاصل از تحلیل رگرسیون ساده چندگانه توانست سطح قابل ملاحظه‌ای از تغییرات کیفیت زندگی کاری را به طور معنی‌داری تغییر داد. نتایج این تغییرات حاکی از این است که کارگر در افزایش کیفیت زندگی کاری از طریق بهبود رضایت بهتر و عادت بهتر، همچنین تغییرات اجتماعی برای بررسی خواهد شد. در این بودن همگی بیمارستانی از نظر افزایش کیفیت زندگی کاری و بهبود صلاحیت با استفاده از تحقیقات جدید و رفتارهای جدید، می‌توان به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان همراه است.

هرم‌سازی با این نتایج مطالعات پیشین نیز این نتیجه را تصدیق می‌کند (15). این اثبات توسط تعداد گسترده‌ای از تحقیقات ساختی و ساختاری کارکنان به همراه صاحبان درمان برای آن‌ها ایده‌آل حاکی از استرس‌های کارکنان حرکت می‌گردد.
با توجه به ضرایب بین در تحلیل‌های رگرسیونی، عدالت توزیعی عادلانه بودن پیامدهاینش و عدالت روحیه (اصلاً درک شده از فردیت نیازمندی نشان‌دهنده) نقش مئیکا توانست کیفیت زندگی کارکنان داشته باشد. این نکته می‌توانست که این نگاه کارکنان به قانون و اساسیت بارزی در افزایش حمایت به شرکت می‌تواند گذشته‌ای از کلان و غیر ناشی از اداره زنده باشد. این نتایج نیز این نکته تأکید خاصی داشت. این نتایج نیز این نکته تأکید خاصی داشت.

نتایج پژوهش حساسیت داده‌های زندگی در ابعاد فاطمه و کنیجه دار به کیفیت زندگی کارکنان به کار برده و عاطفه معنی‌داری از بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان تأکید نموده (2019).

1- مداخلات هر عضو به‌کار آن در واحد مطالعه 2- نیاز به ارتباط با میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگین میانگی
بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان باعث تأثیر مستقیم بر کیفیت خدمات بهبودی در ارائه خدمات به درمانی می‌شود. این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر کیفیت سلامت در افراد کارکنان سازمان هلال احمر تهران است. برای این منظور، تحقیق به صورت یک آزمون طبیعی صورت گرفت.

**References**

1- Dehghannayeri N, Salehi T, Asadinoghabi A. Assessing the quality of work life, productivity of nurses and their relationship. JNR. 2008; 3 (9):27-37.[Persian].

2- Dockel A. The effects of retention factors on organizational commitment : an investigation of high technology employees. University of Pretoria. . 2003


30- Dargahi H, Gharib M, Goodarzi M. Quality of Work Life in Nursing Employees of Tehran University of Medical Sciences Hospitals . HAYAT 2007;13(2) : 13-23.[In Persian].


34- Gharabaghi H. The Survey of the Relationship between Personality Characteristics and Job Satisfaction among Iran Teraktor Sazi co. employees. Public Psychology M. A. Thesis. Tabriz University. [In Persian].


39- rezaeyan A. Anticipatory and Organizational Justice. 3 ed, qom . golha publication 2010. 43-49.


41- Mirkamali S, Narenji Sani(M.S.) F. A Study on the Relationship between the Quality of Work Life and Job Satisfaction among the Faculty Members of the University of Tehran and Sharif University of Technology. Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education. 2008; 14 (2) :71-101[In Persian].

Role of organizational justice, organizational commitment and job satisfaction on quality of work life: case study of Pour-Sina state hospital personnel in Rasht

Hatam.A.R1*, Rezaei.S2, Kouchaki Nejad.L3, Yousefzadeh.Sh4

Submitted: 2013.12.1  Accepted: 2014.5.4

Abstract

Background & Aim: Improving the quality of work life in hospital personnel is introduced as one of the important factors for ensuring the sustainability of the health system. The aim of this study was to investigate the relationship among organizational justice and commitment, and job satisfaction with quality of work life in Pour-Sina state hospital personnel.

Materials & Methods: The study design was descriptive and cross-sectional, and statistical population included all of physicians, nurses, radiology and administrative staff and service workers of Poursina State Hospital in Rasht. 216 individuals were selected by quota sampling and filled the questionnaires on demographic information, quality of work life, organizational justice and commitment and job Descriptive Index(JDI).All data were analyzed with SPSS 16 software and by correlation coefficient and multiple regression.

Results: Among the demographic characteristics, only work history had a significant negative correlation with quality of work life (r=-0.155,P<0.05). All dimensions of organizational commitment (except continues commitment) and organizational justice had a positive and significant relationship with quality of work life(P<0.0001)in regression analysis variables of distributive justice (P=0.0001,β=0.318),pay satisfaction (P=0.001,β=0.288), affective commitment (P=0.007,β=0.144), promotion satisfaction (P=0.003, β=0.172), procedural justice (P=0.013, β=0.139 ), and normative commitment (P=0.003, β=0.172) significantly predicted the levels of quality of work life and totally explained 60% of shared variance(P<0.0001,F=46.913).

Conclusion: individuals working in hospital are always at risk of burnout. Thus, it is proposed that much attention be paid to dimensions of job satisfaction, organizational commitment and justice in order to increase the quality of work life in hospital environments.

Keywords: organizational justice, organizational commitment, job satisfaction, quality of work life, state hospital.

1 Siahkal Mahalle: corresponding author, Instructor, MA in industrial management, department of management, faculty of Payame Noor University, Iran. (* Corresponding Author) hatam.ha@gmail.com  Tel: 09364141430
2 clinical researches and development unit, PhD Candidate in Psychology, Department of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
3 MA in Human Resource Management, clinical researches and development unit, Guilan University of medical science, Rasht, Iran.
4 Associate Professor, Guilan road trauma researches center, Guilan University of medical science, Rasht, Iran.