

The Impact of Organizational Justice Dimensions of Nurses' and Health Workers' Job Satisfaction (The Mediating Role of Work-Family Conflict and Organizational Commitment)

Ardalan Fili ¹, Alireza Pooya ^{2,*}

¹ PhD Student of Operations Research, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran

² Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran

* **Corresponding author:** Alireza Pouya, Department of Management, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran. E-mail: alirezapooya@um.ac.ir

Received: 16 Mar 2016

Accepted: 12 Jul 2016

Abstract

Introduction: Job satisfaction as one of the most important variables in organizational behavior is, an issue that is of particular interest to managers within organizations. This study aimed to determine the effect of organizational justice dimensions of on nurses' and health workers' job satisfaction.

Methods: The present. The population of the study was, 440 nurses and health workers of private hospitals in Shiraz. According to Morgan's sample size table, 205 people were selected. Data collection was done by, four standard questionnaires with answers scored on a five-point Likert questionnaire. Data were analyzed using path analysis and using the (lisrel 8.5) software.

Results: According to the study, job satisfaction increases along all dimensions of organizational justice and procedural justice has the greatest impact on job satisfaction. The result of path analysis showed that the relationship between all dimensions of organizational justice and organizational commitment is a significant positive relationship. All dimensions of organizational justice, except procedural justice decrease, work - family conflict. Finally, the results indicated a direct relationship between job satisfaction and organizational commitment, and a significant negative relationship was found between work-family conflict and this variable.

Conclusions: Because procedural justice has the greatest impact on job satisfaction, and on the other hand, it doesn't have a significant relationship with work-family conflict, it is necessary for organizational policies and procedures to be devised in a way to facilitate the recovery of organizational and job attitudes.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Justice, Work and Family Conflict, Organizational Commitment

بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران و بهیاران (نقش واسطه‌ای تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی)

اردلان فیلی^۱، علی رضا پویا^{۲*}

^۱ دانشجوی دکتری تحقیق در عملیات، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

^۲ دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

* نویسنده مسئول: علی رضا پویا، دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران. ایمیل: alirezapooya@um.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۲۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۲۶

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی بعنوان یکی از متغیرهای مهم مورد مطالعه در رفتار سازمانی، موضوعی است که مورد توجه خاص مدیران در سازمانها می‌باشد، بگونه ای که برخی آن را بعنوان هدف نهایی و غایی مدیران در مباحث رفتار سازمانی تلقی می‌کنند. پژوهش حاضر با هدف تعیین بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران و بهیاران با توجه به نقش واسطه‌ای تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی صورت پذیرفت.

روش کار: پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی، و از منظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری مطالعه، ۴۴۰ نفر پرستار و بهیاران بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول کروجسی و مورگان، ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از چهار پرسشنامه بسته و استاندارد است. امتیازدهی پرسشنامه به صورت لیکرت پنج گزینه‌ای بود. داده‌ها با بهره گیری از روش تحلیل مسیر و به کمک نرم افزار لیزرل (lisrel 8.5) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های مطالعه رضایت شغلی توسط کلیه ابعاد عدالت سازمانی افزایش می‌یابد و در این میان عدالت رویه‌ای بیشترین اثر گذاری را با رضایت شغلی دارد. هم چنین نتیجه تحلیل مسیر نشان داد که رابطه بین کلیه ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری می‌باشد، اما همه ابعاد عدالت سازمانی بجز عدالت رویه‌ای سبب کاهش تعارض کار - خانواده می‌شوند در نهایت نتایج نشان دهنده رابطه مستقیم و معنادار تعهد سازمانی و رضایت شغلی، و رابطه معکوس و معنا دار تعارض کار - خانواده با این متغیر است.

نتیجه گیری: از آنجا که از یک سو عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد، اما از سوی دیگر ارتباط این بعد از عدالت با تعارض کار - خانواده به تأیید نرسید، لازم است سیاست‌ها و رویه‌های مدیریت با توجه به هر چهار بعد عدالت تنظیم گردند تا روند بهبود نگرش‌های شغلی و سازمانی تسهیل و تسریع گردد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، عدالت سازمانی، تعارض کار و خانواده، تعهد سازمانی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

می‌شود، آنان نیز تمایل دارند نسبت به زمانی که ادراک آنها از رفتار سازمان ناعادلانه است تعهد، اعتماد و رضایت بیشتری از خود بروز دهند (۳). مطالعات پیشین در این حوزه نشان می‌دهد که ادراک عدالت سازمانی به شدت نگرش‌های کارکنان مانند رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل، تعهد سازمانی و نیز رفتارهای بروز یافته در محل کار مانند غیبت و رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (۴)، هر چند مطالعاتی نیز وجود دارند که نشان دهنده عدم اثرگذاری عدالت رویه‌ای (۵)، عدالت توزیعی (۶) و عدالت تعاملی (۷، ۶) بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشند.

مطالعه در مورد ادراک عدالت سازمانی مورد توجه بسیاری از محققین و دانشمندان قرار گرفته است و در رشته‌های روانشناسی صنعتی - سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی عناوین مطالعاتی زیادی در این مورد ارائه شده است (۱). عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از نحوه رفتار منصفانه و صادقانه در سازمان اشاره دارد (۲). در هر سازمانی عدالت سازمانی مقوله مهم و حائز اهمیتی است، زیرا هنگامی که کارکنان احساس کنند از سوی سازمان رفتار منصفانه‌ای با آنها

بیمارستان‌ها از مهمترین عناصر نظام مراقبت درمانی بوده و از نظر منابع حدود نیمی از مخارج بهداشتی را به خود اختصاص می‌دهند (۸). از ویژگی‌های ارائه خدمات درمانی، وجود اضطراب بالا، عدم اطمینان و ریسک ادراک شده و مهم‌تر از آنها، لزوم حفاظت از جان انسانهاست (۹). این ویژگی‌ها اهمیت رفتار کارکنانی که بیشترین تماس را با بیماران دارند مضاعف می‌سازد. پرستاران به عنوان کسانی که مراقبت از بیماران را برعهده دارند، کارکنان صف مقدم بیمارستان‌ها را تشکیل می‌دهند (۶). با توجه به نقش مهم عدالت سازمانی در بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن (۱۰) از جمله مهمترین وظایف مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه، توسط مدیران و احساس عدالت در کارکنان است (۱۱). در راستای تحقق این هدف دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان برای مدیران حائز اهمیت است. در مطالعات اخیر عدالت سازمانی در قالب چهار بند مفهوم سازی شده است (۱۲)، عدالت توزیعی که اشاره دارد به ادراک کارکنان از توزیع عادلانه منابع و پیا مدهای آن (۱۳)، عدالت رویه‌ای، به مفهوم ادراک کارکنان از عادلانه بودن فرآیندهایی که منجر به تعیین پیامدها می‌شوند (۱۴)، عدالت تعاملی به معنای انصاف ادراک شده از کیفیت ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی (۱۵) و عدالت اطلاعاتی که به ادراک کارکنان از مقدار و کیفیت اطلاعات دریافت شده (۱۶) اشاره دارد. این نکته قابل ذکر است که در ادبیات گذشته سه بعد توزیعی، رویه‌ای و میان فردی برای عدالت سازمانی در نظر گرفته می‌شد که بعد اخیر در مطالعات جدیدتر به دو بعد تعاملی و اطلاعاتی تقسیم شده است (۱۶).

رضایت شغلی را می‌توان یک حالت عاطفی در نتیجه ارزیابی فرد از کارش تعریف کرد (۱۷). یک عنصر اساسی تعیین کننده سطح رضایت شغلی و بهره وری سازمانی، عدالت سازمانی است (۱۸). شواهد، تأیید کننده وجود رابطه مثبت بین تمام ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی است. به طور مثال لامبرت و همکاران نشان دادند که عدالت توزیعی تأثیر معنا داری بر رضایت شغلی دارد (۱۹). نتایج مطالعه ماستر سون و همکاران نشان داد که عدالت رویه‌ای به طور مستقیم با رضایت شغلی مرتبط است (۲۰) و سورین گزارش داد که عدالت توزیعی، تعاملی و اطلاعاتی با رضایت شغلی مرتبط هستند (۲۱). البته میان محققین در مورد آنکه کدام بعد عدالت دارای بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی است تفاهم وجود ندارد، برای نمونه مک فارلین و همکاران گزارش داده‌اند که عدالت توزیعی بیش از سایر ابعاد عدالت بر رضایت شغلی اثر دارد (۲۲) اما لامبرت با آنان موافق نیست. نتایج تحقیق وی نشان می‌دهد که عدالت رویه‌ای نسبت به عدالت توزیعی اثر بیشتری بر رضایت شغلی دارد (۱۹).

تعهد سازمانی اشاره به حالتی دارد که افراد در آن نسبت به سازمان متبوع خود احساس وفاداری دارند و خود را با سازمان و اهدافش همسو می‌دانند (۱۹). اهمیت تعهد سازمانی در آنجا مشخص می‌شود که سازمان‌های بر خوردار از کارمندان متعهدتر، معمولاً دارای عملکرد شغلی بالاتر و تأخیر و غیبت کمتری هستند، از سوی دیگر در موارد متعددی سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که در جهت منافع سازمان فراتر از وظایف خود تلاش کنند (۲۳). افراد با ادراک بالاتر عدالت سازمانی، رضایت شغلی بیشتر و عملکرد بالاتری دارند که این خود

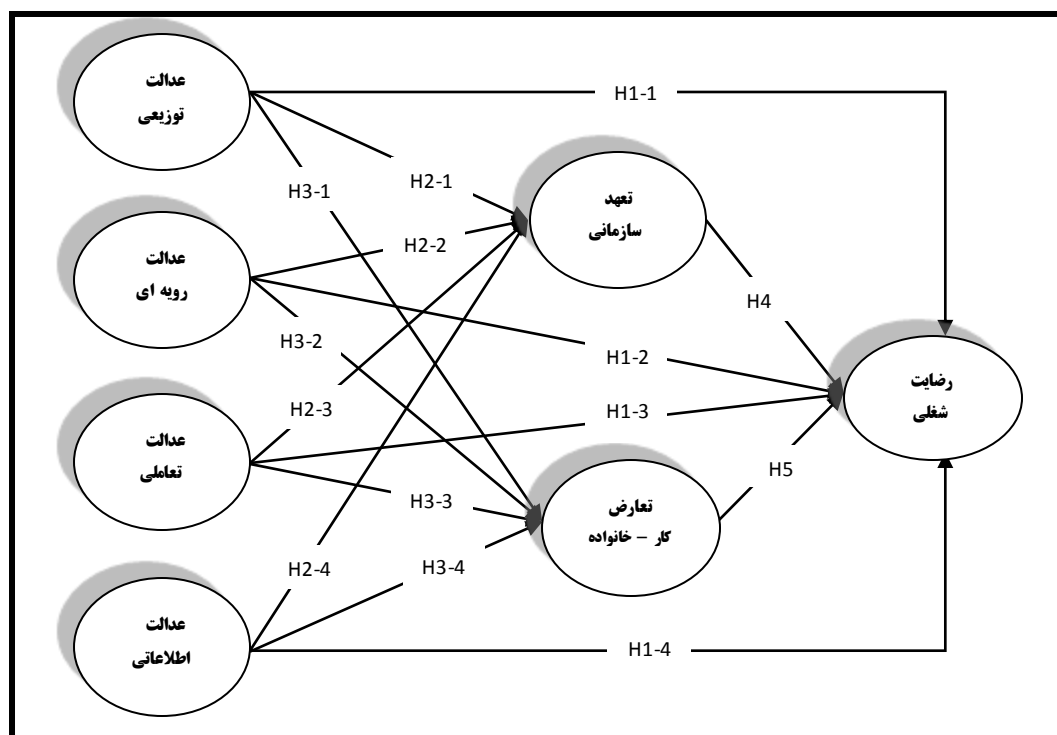
سبب استعفای کمتر شده و در نهایت تعهد آنان نسبت سازمان را بالاتر می‌برد (۲۴). مطالعات گذشته نشان می‌دهند که عدالت سازمانی به عنوان یک متغیر پیش بین مهم برای تعهد سازمانی عمل می‌کند. (۲۰). (۲۵). مطالعات گذشته تأثیرگذاری عدالت توزیعی و رویه‌ای بر تعهد سازمانی را تأیید می‌کند (۲۶)، هم چنین شواهد تجربی از اثرگذاری عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی حمایت می‌کند (۲۷، ۲۸). از سوی دیگر رضایت شغلی افرادی که احساس تعهد کمتری نسبت به سازمان دارند، کمتر است (۲۹). شواهد تجربی متعددی در تأیید این ارتباط وجود دارد (۳۰، ۳۱).

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است (۳۲). تغییر و تحولات جوامع امروزی مانند افزایش نرخ مشارکت زنان و ایجاد خانواده‌های دو شغله و تغییر ماهیت ارزش‌های کاری سبب شده است که افراد نوعی از تعارض را تجربه کنند که ریشه در تقابل خواستها و نقش‌های محیط‌های کاری و خانوادگی با هم دارند (۳۳). می‌توان تضاد بین کار و خانواده را اینگونه در نظر گرفت؛ زمانی که تلاش‌های فردی برای انجام نقش‌های کاری با تلاش‌های مورد نظر در ایفای نقش‌های خارج از کار (خانواده) تداخل ایجاد نماید (۳۴). بنابراین تضاد کار و خانواده یک تضاد بین نقشی است (۳۵). یکی از راههایی که سازمان‌ها می‌توانند به نگرانی‌های ناشی از تعارض کار - خانواده پاسخ بدهند، ارتقا عدالت در محیط‌های کاری است (۳۶). برابری سازمانی تأثیر منفی بر تعارض کار - خانواده دارد (۳۷). بر اساس یافته‌های تجربی هنگامی که کارکنان سطح بالایی از تعارض کار - خانواده را تجربه می‌کنند، میزان نارضایتی آن‌ها افزایش می‌یابد (۳۸). مدل حفاظت از منابع (COR) یک بنیاد تیوری مناسب برای این رابطه فراهم می‌آورد. بر اساس این مدل افراد تلاش می‌کنند تا منابع را به دست آورند، حفظ کنند و یا ایجاد نمایند و هر آنچه که در این مسیر برای آن‌ها ایجاد مانع کند موجب تنش خواهد بود (۳۹). با توجه به مدل COR تجربه تعارض بالاتر در یک حوزه از زندگی سبب از دست رفتن منابع در حوزه دیگر می‌گردد، این عامل سبب می‌شود که افراد نتوانند نقش خود را به درستی ایفا کنند. این موضوع به نوبه خود ممکن است موجب پریشانی و نارضایتی شغلی و خانوادگی گردد. مطالعات متعدد تجربی نشان داده‌اند که تعارض کار - خانواده منجر به کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌گردد (۴۰، ۴۱).

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مطالعات انجام شده از سوی آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته پیش بین، ملاک و متغیرهای واسطه‌ای تقسیم می‌شوند. متغیر ملاک تحقیق حاضر رضایت شغلی است. دلیل انتخاب رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته، نتایج مطالعات پیشین متعددی در ایران است که وجود رضایت شغلی بسیار پائین میان پرستاران را گزارش داده‌اند. به طور مثال میرزا بیگی و همکاران نشان داده‌اند که تنها یک سوم از پرستاران ایرانی از کارشان راضی هستند. (۴۲). هم چنین ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیرهای تعهد سازمانی و تعارض کار - خانواده به عنوان متغیرهای واسطه‌ای در نظر گرفته شده‌اند. هر چند نتایج برخی تحقیقات در زمینه عدالت سازمانی، آن را پیش بینی کننده قوی

و تکرار بالای این پدیده در میان پرستاران را نشان می‌دهد (۴۵). توسعه و برنامه ریزی جهت انجام اقدامات مناسب، نیازمند شناخت ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و نحوه تاثیرگذاری آنان بر انواع نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان است. بنابراین در کنار نتایج پژوهشهای انجام شده، هدف اصلی این پژوهش، شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی و تعارض کار-خانواده در میان پرستاران و بهیاران بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز است. نتایج حاصل از این پژوهش، شناخت بهتری از ابعاد و زوایای عدالت سازمانی، نحوه تاثیرگذاری آن‌ها و نحوه بهبود آن در سازمان، به دست خواهد داد (تصویر ۱).

برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌دانند (۴۳-۴۵)، با این حال پژوهش‌های معدودی تفاوت موجود میان تاثیرات ابعاد گوناگون احساس عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند و در اکثر مواردی هم که تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر این متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است، بررسی نقش عدالت اطلاعاتی مغفول مانده است. همین شکاف تحقیقاتی در مورد اثر گذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعارض کار-خانواده وجود دارد. از سوی دیگر مطالعات بسیار اندکی به بررسی تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعارض کار-خانواده پرداخته‌اند، این در شرایطی است که نتایج مطالعات شیوع



تصویر ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش کار

به ذکر است که ملاک ورود آزمودنی‌ها به مطالعه داشتن حداقل یک سال سابقه کار بود. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، جهت اطمینان از روایی محتوایی، پرسشنامه به وسیله ۲۰ نفر از پرستاران و بهیاران مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج آزمایش نشان داد که پرستاران و بهیاران مشکلی در درک و فهم موارد مربوط به پرسشنامه ندارند. برای سنجش ابعاد عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی کلکوئیت (۲۰۰۱)، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است (۴ سؤال برای سنجش عدالت توزیعی، پنج سؤال برای سنجش عدالت تعاملی، چهار سؤال برای سنجش عدالت اطلاعاتی و هفت سؤال برای سنجش عدالت رویه‌ای) و ضریب آلفای کرونباخ آن در مطالعه‌ای که توسط ثابت (۴۶) در محیط بیمارستان‌ها انجام شده است ۰/۸ گزارش شده است. میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۷۸ درصد بوده است. برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و میر (۲۰۰۴) با هیجده سؤال

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی، از منظر گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است. جامعه آماری مطالعه، ۴۴۰ نفر پرستاران و بهیاران پنج بیمارستان خصوصی شهر شیراز می‌باشد. حجم نمونه بر اساس جدول کروجسی و مورگان (Krejcie & Morgan) 205 نفر در نظر گرفته شد، که با توجه به مشکلاتی که در دریافت، تکمیل و قابل تجزیه و تحلیل بودن داده‌ها وجود داشت، تعداد ۲۴۵ پرسشنامه (۲۰٪ بیشتر از حجم نمونه) با استفاده از یک روش نمونه برداری چند مرحله‌ای، مرکب از روش نمونه گیری خوشه‌ای، نمونه برداری طبقه‌ای متناسب و نمونه گیری تصادفی، توزیع شده و نهایتاً تعداد ۲۱۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت نمونه گیری، هر بیمارستان به عنوان یک خوشه و بخش‌های هر بیمارستان به عنوان طبقات نمونه گیری در نظر گرفته شد و از بین این طبقه‌ها به صورت تصادفی پرستاران و بهیاران به تناسب تعدادشان به عنوان افراد نمونه انتخاب گردیدند. هم چنین لازم

تکمیل پرسشنامه به افراد نمونه داده و از آنان درخواست گردیده است بعد از پرکردن پرسشنامه آن را به سرپرستاران بخش خود تحویل دهند تا محقق در زمان مناسب برای دریافت آنان مراجعه کند. لازم به ذکر است برای رعایت ملاحظات اخلاقی اطمینان‌های لازم در مورد محرمانه ماندن اطلاعات پرسشنامه و هم چنین استفاده صرف از اطلاعات برای کار پژوهشی به افراد داده شده است. مضاف بر آنکه افراد با رضایت کامل و آگاهانه وارد تحقیق شده‌اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها به دلیل وجود متغیر واسطه‌ای در مدل از روش تحلیل مسیر (به وسیله نرم افزار LISREL 8.50) و برای تعیین ضریب آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس اطلاعات جمعیت شناختی، ۴۹/۴۵٪ شرکت کنندگان سنی ما بین ۳۶-۲۵ سال داشتند، ۸۹٪ آنان زن، ۸۰/۹٪ دارای مدرک کارشناسی و بقیه دارای مدرک دیپلم بودند. ۴۶٪ از شرکت کنندگان سابقه خدمتی بین ۷-۱ سال و ۴/۵٪ درصد آنان سابقه خدمتی بین ۳۰-۲۵ سال داشتند. ۶۴/۸٪ شرکت کنندگان متأهل بوده، ۴۰٪ درصد آنان دارای ۱ یا ۲ فرزند و ۲۴/۵٪ نیز دارای ۳ یا ۴ فرزند بودند.

(دارای سه بعد مستمر، عاطفی و هنجاری و هرکدام ۶ گویه) استفاده شد. این پرسشنامه در مطالعات متعددی در ایران اعتباریابی شده است و از جمله در مطالعه خنیفر و همکاران ضریب آلفای کرونباخ آن ۸۹ درصد گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۸۰ درصد بوده است. جهت سنجش متغیر تعارض کار - خانواده از پرسشنامه استاندارد نتمیر و همکاران (۱۹۹۶) با ۵ سؤال بهره گرفته شد. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه معادل ۷۵ درصد محاسبه گردیده است. در نهایت جهت سنجش متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه هارتلاین و فرل (۱۹۹۶) با ۷ سؤال استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۷۱ درصد بوده است. لازم به ذکر است که متغیرهای تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی فاقد زیر مقیاس می‌باشند و اعتبار آن‌ها قبلاً در مطالعه‌ای که توسط فرهادی و همکاران در محیط‌های بیمارستانی انجام شده است مورد تأیید قرار گرفته است (۴۷). شیوه نمره دهی تمامی پرسشنامه به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) می‌باشد. روش گرد آوری داده‌ها به صورت میدانی بوده است به این صورت که پژوهشگر با در دست داشتن پرسشنامه‌ها وارد محیط بیمارستان شده و پس از اخذ مجوزهای لازم، اطلاعاتی راجع به نحوه

جدول ۱: اثرات مستقیم و غیر مستقیم ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی

اثرات کل	اثرات غیر مستقیم			اثرات مستقیم		
	t-Values	پارامتر استاندارد شده	t-Values	پارامتر استاندارد شده	ابعاد عدالت سازمانی	
۰/۲۵	** ۳/۱۱	۰/۱۵	* ۲/۴۷	۰/۱۰	عدالت توزیعی	
۰/۳۵	** ۲/۷۲	۰/۱۴	** ۴/۹۷	۰/۲۱	عدالت رویه‌ای	
۰/۳۸	** ۳/۴۹	۰/۱۸	** ۳/۳۲	۰/۱۹	عدالت تعاملی	
۰/۳۰	** ۲/۶۸	۰/۱۲	** ۳/۰۹	۰/۱۸	عدالت اطلاعاتی	

* $P < 0.05$

** $P < 0.01$

۰/۱۸، ۰/۱۲ می‌باشد که تمامی ابعاد عدالت در سطح ($P < 0.01$) معنی دار است. با توجه به این که این اثر غیرمستقیم از طریق دو متغیر تعهد سازمانی و تعارض کار - خانواده صورت می‌گیرد می‌توان گفت این متغیرها نقش واسطه‌ای بسیار پر اهمیتی را در میان ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی ایفا می‌کنند. اثرات کل ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی نیز بیانگر تأثیر مستقیم ابعاد بر رضایت شغلی است. در ادامه [جدول ۲](#) که شامل اثرات مستقیم ابعاد عدالت سازمانی بر تعهدسازمانی و تعارض کار-خانواده می‌باشد ارائه می‌گردد.

[جدول ۱](#) جهت بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تهیه شده است. اثر مستقیم عدالت توزیعی بر رضایت شغلی برابر ۰/۱۰ است که در سطح ($P < 0.05$) معنی دار است. همچنین اثر مستقیم متغیرهای عدالت رویه‌ای، تعاملی و اطلاعاتی بر رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۲۱، ۰/۱۹، ۰/۱۸ است که همگی در سطح ($P < 0.01$) معنی دار هستند. همان‌طور که در [جدول ۱](#) مشاهده می‌کنیم اثر غیرمستقیم متغیرهای عدالت توزیعی، رویه‌ای، تعاملی و اطلاعاتی بر رضایت شغلی به ترتیب برابر ۰/۱۵، ۰/۱۴

جدول ۲: اثرات مستقیم ابعاد عدالت سازمانی بر تعهدسازمانی و تعارض کار-خانواده

تعارض کار - خانواده		تعهد سازمانی		ابعاد عدالت سازمانی
t-Values	پارامتر استاندارد شده	t-Values	پارامتر استاندارد شده	
* ۲/۲۴	۰/۱۳	** ۴/۸۱	۰/۲۱	عدالت توزیعی
۱/۲۳	۰/۰۶	* ۲/۱۴	۰/۱۱	عدالت رویه‌ای
** ۲/۸۴	۰/۱۴	** ۲/۹۳	۰/۱۷	عدالت تعاملی
* ۲/۳۲	۰/۱۲	** ۵/۸۹	۰/۲۸	عدالت اطلاعاتی

* $P < 0.05$

** $P < 0.01$

شغلی، ریشه در نظریه‌هایی دارد که می‌توان آنها را تحت عنوان نظریه‌های محتوایی و واکنشی قرارداد (۴۸). این نظریه‌ها به نحوه پاسخ افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه توجه می‌کنند. این نظریه‌ها مطرح می‌کنند که مردم در برابر روابط غیرعادلانه، هیجانات منفی معینی نشان می‌دهند، بنابراین برانگیخته می‌شوند تا با انجام اعمالی که باعث جبران بی عدالتی تجربه شده است از آن حالت‌ها اجتناب کنند (۴۹). مطالعات محدودتری بر بررسی تأثیر ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر رضایت شغلی پرداخته‌اند و نتایج مختلفی را گزارش داده‌اند. در اکثر مطالعات پیشین از عدالت رویه‌ای به عنوان مهمترین و در مواردی تنها بعد اثر گذار عدالت سازمانی بر رضایت شغلی یاد شده است (۶، ۴۹). این نتایج با نتیجه پژوهش حاضر که عدالت رویه‌ای را به عنوان اثرگذارترین بعد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی معرفی می‌کند همسو است. هم چنین مطالعات گذشته نتایج مطالعات حاضر مبنی بر تأثیر مثبت عدالت توزیعی بر رضایت شغلی را تأیید می‌کنند (۲۸، ۴۷). هر چند برخی از مطالعات اثر این بعد از عدالت بر رضایت شغلی را تأیید نکرده‌اند (۶). هم چنین تأثیر گذاری عدالت تعاملی بر رضایت شغلی در برخی از مطالعات گذشته تأیید نشده است (۶، ۷). در نهایت تأثیر مثبت عدالت تعاملی و اطلاعاتی با رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است و در این مورد نیز شواهد تجربی همسو وجود دارد (۵۰). همانگونه که اطلاعات **جدول ۱** نشان می‌دهد کلیه ابعاد عدالت سازمانی از طریق تعهد سازمانی و تعارض کار خانواده تأثیر غیر مستقیم معنا دار بر رضایت شغلی دارند.

نتیجه تحلیل مسیر نشان داد که رابطه بین کلیه ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری می‌باشد. این نتایج با نتایج تحقیقات گذشته در مورد تأثیر مثبت ابعاد عدالت سازمانی (۵۱) با تعهد سازمانی هماهنگ است. براساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش بینی کرد که کارکنان درقبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. چنانچه لئو و راپ به آن اشاره کرده‌اند، افزایش تعلق و دلبستگی به سازمان یکی از این واکنشها است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود به نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند (۵۲).

نتایج مطالعه حاضر مبین اثرگذاری مستقیم و معنا دار تعهد سازمانی بر رضایت شغلی است. رابطه مثبت تعهد سازمانی و رضایت شغلی مکرراً بوسیله تحقیقات گزارش شده است (۵۳، ۵۴). هر چند در برخی از مطالعات اثر عدالت تعاملی بر تعهد شغلی (۵۵، ۵۶) و تعهد مستمر (۵۵) بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار نگرفته است. نتایج متفاوت تحقیقات عموماً ناشی از محیط کاری و محتوای شغلی نمونه‌های مورد بررسی است.

همانگونه که ذکر شد تحقیق حاضر در تلاش بود که شکاف تحقیقاتی در مورد تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعارض کار - خانواده را بر طرف کند. بر اساس نتایج مطالعه حاضر همه ابعاد عدالت سازمانی بجز عدالت رویه‌ای سبب کاهش تعارض کار - خانواده می‌شوند. این نتایج در مورد بعضی از ابعاد عدالت توسط سایر تحقیقات پشتیبانی می‌گردد. در مطالعه تایپر (۵۶) یک همبستگی معنا دار بین سه بعد عدالت سازمانی

بر اساس اطلاعات **جدول ۲** اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۱ می‌باشد که در سطح ($P < 0/05$) معنی دار است. همچنین اثر مستقیم متغیرهای عدالت توزیعی، تعاملی و اطلاعاتی بر تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۲۱، ۰/۱۷، ۰/۲۸ است که همگی در سطح ($P < 0/01$) معنی دار است. اثر مستقیم عدالت توزیعی و اطلاعاتی بر تعارض کار - خانواده به ترتیب برابر با ۰/۱۳، ۰/۱۲ می‌باشد که در سطح ($P < 0/05$) معنی دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت تعاملی بر تعارض کار - خانواده برابر با ۰/۱۴ است که این متغیر در سطح ($P < 0/01$) معنی دار می‌باشد. اما با توجه به مقدار ۰/۰۶ اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر تعارض کار - خانواده معنی دار نمی‌باشد. در ادامه با توجه به **جدول ۳** اثر متغیرهای تعهد سازمانی و تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی ارائه می‌گردد.

جدول ۳: اثر متغیرهای تعهد سازمانی و تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	t-Values
تعهد سازمانی	۰/۲۸ **	۴/۴۹
تعارض کار - خانواده	۰/۳۲ **	۶/۵۳

* $P < 0/05$

** $P < 0/01$

با توجه به **جدول ۳** اثر مستقیم متغیرهای تعهد سازمانی و تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۲۸ و ۰/۳۲ است که هر دو در سطح (۰/۰۱) معنی دار می‌باشد و همان طور که اشاره شد این موضوع نشان دهنده نقش واسطه‌ای بسیار حائز اهمیت این دو متغیر می‌باشد.

در مطالعه حاضر، برای سنجش برازش مدل، از چندین شاخص بر اساس **جدول ۴** استفاده شده است. شاخص‌های نکویی برازش، حاکی از برازش بسیار خوب مدل در جامعه آماری تحقیق است.

جدول ۴: شاخص‌های نکویی برازش مدل

شاخص‌های برازش	ارزش	مقدار قابل قبول
GFI	۰/۹۲	حداقل ۰/۹
AGFI	۰/۹۶	حداقل ۰/۹
CFI	۰/۹۴	حداقل ۰/۹
RMSEA	۰/۰۵	حداکثر ۰/۰۵

بحث

نتایج تحلیل مسیر بر اساس داده‌های تجربی پیشنهاد فرضیه‌های مدل مبنی بر افزایش رضایت شغلی به وسیله کلیه ابعاد عدالت سازمانی را تأیید می‌کند. مطالعات پیشین در موارد متعددی نشان داده‌اند که عدالت به عنوان یک متغیر کلی (بدون در نظر گرفتن ابعاد) بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد (۲۰، ۲۱). رابطه عدالت سازمانی با رضایت

و تدوین شاخص‌های رفتاری و عملکردی پرستاران به عنوان مبنایی برای ارزیابی عملکرد و ارتقا آن‌ها از جمله ساز و کارهای تحقق عدالت رویه‌ای و توزیعی است (۶). دسترسی آزاد و شفاف به اطلاعات، رعایت حرمت و حفظ جایگاه پرستاران و بهیاران بخصوص در مقایسه با پزشکان، مشارکت دادن آنان در نظام تصمیم‌گیری و ایجاد نظام پیشنهادت نیز از جمله ساز و کارهای تحقق عدالت اطلاعاتی و تعاملی به حساب می‌آید.

از سوی دیگر شناخت نحوه اثرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران و بهیاران، و هم چنین تأیید اثرگذاری منفی تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی می‌تواند راهنمایی برای برنامه ریزی اقداماتی جهت کاهش تعارض کار - خانواده با عنایت به افزایش احساس عدالت در اجرای این برنامه‌ها باشد. ایجاد مهدهای کودک جهت نوزادان و خرد سالان پرستاران، توزیع یکسان و منصفانه شیفت‌های کاری و توجه به درخواست‌های پرستاران در تنظیم شیفت‌های کاری پیشنهاداتی جهت کاهش تعارض کار - خانواده آنان می‌باشد.

در نهایت لازم است به این موضوع توجه شود که ابعاد عدالت سازمانی ارتباط‌های متفاوتی با سایر متغیرهای مدل داشتند. از یک سو عدالت رویه‌ای بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارد، اما از سوی دیگر ارتباط این بعد از عدالت با تعارض کار - خانواده به تأیید نرسیده است، هم چنین تعهد سازمانی بیشترین اثر را از عدالت اطلاعاتی می‌گیرد، در حالی که تعارض کار- خانواده بیشتر از عدالت تعاملی متأثر می‌گردد، بنابراین لازم است سیاست‌ها و رویه‌های مدیریت با توجه به هر چهار بعد عدالت تنظیم گردند تا روند بهبود نگرش‌های شغلی و سازمانی تسهیل و تسریع گردد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از مدیریت و پرستاران بیمارستانهای خصوصی شهر شیراز که با حوصله فراوان ما را در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند، تشکر می‌نمایم.

References

1. Cropanzano R, Greenberg J. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. International review of industrial and organizational psychology. New York: Wiley; 1997. p. 317-72.
2. 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. Soc Sci Med. 2005;61(12):2501-12. DOI: 10.1016/j.socscimed.2005.04.046 PMID: 15990210
3. Kim H. Integrating organizational justice into the relationship management theory. J Manage. 2009;15(1):288-97.
4. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. J Appl Psychol. 2001;86(3):425-45. PMID: 11419803
5. Tavakoli A, Rajabi M. [The Relationship between Organizational Justice Perception and Job Satisfaction: a study on employees of Kerman

و تعارض کار- خانواده گزارش شده است. نتایج تحقیق مذکور با تحقیق حاضر در مورد ابعاد توزیعی و تعاملی عدالت همسو اما در مورد بعد عدالت رویه‌ای در تضاد است. بعلاوه تایموسی و کلایت (۳۷) نشان دادند که عدالت رویه‌ای و تعاملی بر میزان ادراک تعارض کار- خانواده اثر منفی دارند، اما در همین مطالعه شواهد تجربی وجود روابط منفی معنا دار بین عدالت توزیعی و عدالت اطلاعاتی بر تعارض کار- خانواده را تأیید نکرده است. نتایج این تحقیق نیز در مورد ابعاد عدالت توزیعی، اطلاعاتی و رویه‌ای با نتایج تحقیق حاضر همسو نیست. همانگونه که انتظار می‌رفت نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته‌های آری و همکاران (۵۷، ۵۸) هم خوانی دارد. هر چند در بعضی از مطالعات متغیر جنسیت به عنوان عامل تعدیل کننده وارد شده است، به این معنا که این رابطه در مورد مردان تأیید نشده است (۵۹).

نتیجه‌گیری

در کنار محدودیت‌های اجرایی تحقیق مانند روند سخت اخذ مجوز و سختی ورود به بخش‌های بیمارستان‌ها، مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر به ماهیت روش مورد استفاده یعنی روش تحلیل مسیر باز می‌گردد. با توجه به این که در مدلهای علی نمی‌توان از متغیرهای زیادی استفاده کرد، یکی از محدودیتهای اصلی این پژوهش تعداد اندک متغیرهای مورد استفاده است، در همین راستا پیشنهاد می‌شود که برای پژوهشهای آینده متغیرهای دیگری در ارتباط با رضایت شغلی سنجیده شود. با توجه به محدودیت‌های این تحقیق و مقطعی بودن آن و عدم تعمیم نتایج آن به سایر بیمارستان‌ها به دلیل آن که جامعه آماری این پژوهش بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز بوده است پیشنهادهایی به جامعه آماری مطالعه داده می‌شود.

شناسایی نحوه تاثیرگذاری ابعاد مختلف عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، و هم چنین قابلیت پیش بینی رضایت شغلی توسط عدالت سازمانی به عنوان یکی از نتایج تحقیق حاضر برای مدیران جهت انجام اقداماتی برای بهبود احساس عدالت در سازمان مفید خواهد بود. احصا

- University of Medical Sciences, journal of Health and Development]Persian. J Health Dev. 2013;2(1):22-32.
6. Mortazavi S, Kargozar N. Study of the relationship between organizational justice, job satisfaction, and affective commitment on customer oriented behavior of nurses of Imam Reza hospital, Mashhad, Iran. Zanzan Uni Sci Med J. 2012;20(80):84-97.
7. Leung K, Smith PB, Wang Z, Sun H. Job satisfaction in joint venture hotels in China: An organizational justice analysis. J Int Bus Stud. 1996;27(5):947-62. DOI: 10.1057/palgrave.jibs.8490158
8. McKee M, Healy J. The role of the hospital in a changing environment. Bull World Health Organ. 2000;78(6):803-10. PMID: 10916917
9. Lanjananda P, Patterson PG. Determinants of customer-oriented behavior in a health care context. J Serv Manage. 2009;20:5-32.
10. SR SJ, Taheri G, Farahi MM. [Syntax recognition of Dimensions of Organizational Justice on various aspects of job satisfaction and organizational,]Persian. Bus Manage Mag 2008;1(1).

11. Ghafuri MR, Sfadrany, Renault, Golparvar. [Examine the relationship between organizational justice and organizational commitment of personnel Mashhad Municipality, psychological studies] Persian. 2009;5.
12. Greenberg J, Cropanzano R. The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In: Cropanzano R, editor. Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management Erlbaum, Hillsdale, N.J.: Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1993. p. 79-103.
13. Greenberg J. Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organ Dyn*. 2004;33(4):352-65. DOI: [10.1016/j.orgdyn.2004.09.003](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003)
14. Cohen-Charash Y, Spector PE. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organ Behav Hum Decis Process*. 2001;86(2):278-321. DOI: [10.1006/obhd.2001.2958](https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958)
15. Jawahar IM. A model of organizational justice and workplace aggression. *J Manage*. 2002;28(6):811-34. DOI: [10.1177/014920630202800606](https://doi.org/10.1177/014920630202800606)
16. Colquitt JA. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *J Appl Psychol*. 2001;56(3):386-400. DOI: [10.1037/0021-9010.86.3.386](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386)
17. Hartline MD, Ferrell OC. The management of customer contact service employees: An empirical investigation. *J Mark*. 1996;60:52-70.
18. Aydin I, Karaman-Kepenekci Y. Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *J Educ Adm*. 2008;46(4):497-513. DOI: [10.1108/09578230810882027](https://doi.org/10.1108/09578230810882027)
19. Lambert EG, Hogan NL, Griffin ML. The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *J Crim Justice*. 2007;35(6):644-56. DOI: [10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001](https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001)
20. Masterson SS, Lewis K, Goldman BM, Taylor MS. Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Acad Manage J*. 2000;43(4):738-48. DOI: [10.2307/1556364](https://doi.org/10.2307/1556364)
21. Sudin S. Fairness of and satisfaction with performance appraisal process. *J Global Manage*. 2011;2(1):66-83.
22. McFarlin DB, Sweeney PD. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Acad Manage J*. 1992;35(3):626-37. DOI: [10.2307/256489](https://doi.org/10.2307/256489)
23. Nehr B, Ebadi A, Tofighi s, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *J Mil Med*. 2010;12(1):23-6.
24. Bakhshi A, Kumar K, Rani E. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *Inte J Bus Manage*. 2009;4(9):145-54. DOI: [10.5539/ijbm.v4n9p145](https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145)
25. Folger R, Konovsky MA. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad Manage J*. 1989;32(1):115-30. DOI: [10.2307/256422](https://doi.org/10.2307/256422)
26. Fatt CK, Khin EWS, Heng TN. The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies perspectives. *Am J Econ Bus Adm*. 2010;2(1):56. DOI: [10.3844/ajebasp.2010.56.63](https://doi.org/10.3844/ajebasp.2010.56.63)
27. Barling J, Phillips M. Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *J Psychol*. 1993;127(6):649-56. DOI: [10.1080/00223980.1993.9914904](https://doi.org/10.1080/00223980.1993.9914904)
28. Suliman A, Al Kathairi M. Organizational justice, commitment and performance in developing countries: The case of the UAE. *Employee Relat*. 2012;35(1):98-115.
29. Namasivayam K, Zhao X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tour Manage*. 2007;28(5):1212-23. DOI: [10.1016/j.tourman.2006.09.021](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.021)
30. Bateman TS, Strasser S. A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Acad Manage J*. 1984;27(1):232-44.
31. Kuruüzüm A, Ipekçi Çetin E, Irmak S. Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tour Rev*. 2009;64(1):4-16. DOI: [10.1108/16605370910948821](https://doi.org/10.1108/16605370910948821)
32. Kafetsios K. Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender. *Hell J Psychol*. 2007;4(1):15-35.
33. Kirkpatrick JM. Family roles and work values: Processes of selection and change. *J Marriage Fam*. 2005;67(2):352-69. DOI: [10.1111/j.0022-2445.2005.00121.x](https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2005.00121.x)
34. Carly SB, Tammy DE, Paul ES. The Relation between Work-Family Conflict and Job satisfaction: A finer-Grained Analysis. *J Vocat Behav*. 2002;56:336-53.
35. Thiede TL, Ganster DC. Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *J Appl Psychol*. 1995;80(1):6-15. DOI: [10.1037/0021-9010.80.1.6](https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6)
36. Judge TA, Colquitt JA. Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *J Appl Psychol*. 2004;89(3):395-404. DOI: [10.1037/0021-9010.89.3.395](https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395) PMID: [15161400](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15161400/)
37. Lambert E, Hogan NL, Barton S, Clarke A. The impact of instrumental communication and integration on correctional staff. *Justice Prof*. 2002;15(2):181-93. DOI: [10.1080/08884310214022](https://doi.org/10.1080/08884310214022)
38. Boyar SL, Mosley DC. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *J Vocat Behav*. 2007;71(2):265-81. DOI: [10.1016/j.jvb.2007.06.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001)
39. Hobfoll SE. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol*. 1989;44(3):513-24. PMID: [2648906](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2648906/)
40. Karatepe OM, Kilic H. Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tour Manage*. 2007;28(1):238-52. DOI: [10.1016/j.tourman.2005.12.019](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019)
41. Beutell NJ. Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family 2010;15(5):49-59.
42. Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari SH, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. *J Hayat*. 2009;15(1):49-59.
43. Kim JY, Moon J, Han D, Tikoo S. Perceptions of justice and employee willingness to engage in customer-oriented behavior. *J Serv Mark*. 2004;18(4):267-75. DOI: [10.1108/08876040410542263](https://doi.org/10.1108/08876040410542263)

44. Kumar K, Bakhshi A, Rani E. Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment. *IUP J Manage Res*. 2009;8(10):24.
45. Grzywacz JG, Frone MR, Brewer CS, Kovner CT. Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Res Nurs Health*. 2006;29(5):414-26. DOI: [10.1002/nur.20133](https://doi.org/10.1002/nur.20133) PMID: [16977647](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16977647/)
46. Sabet A. [The Effect of Supervisor' Support, Job Involvement and Stress Makers on the Nurses and Nurse Axillaries' Work – Family Conflict (Case Study: Shiraz Private Hospitals)]Persian. Shiraz Payam Noor University 2012.
47. Farhadi P, Sharifian R, Feili A, Shokrpour N. The effects of supervisors' supportive role, job stress, and work-family conflicts on the nurses' attitudes. *Health Care Manag (Frederick)*. 2013;32(2):107-22. DOI: [10.1097/HCM.0b013e31828ef5e7](https://doi.org/10.1097/HCM.0b013e31828ef5e7) PMID: [23629033](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23629033/)
48. Greenberg J. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally 1987.
49. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol*. 1974;59(5):603. DOI: [10.1037/h0037335](https://doi.org/10.1037/h0037335)
50. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):425. DOI: [10.1037/0021-9010.86.3.425](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425)
51. Joiner TA, Bakalis S. The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *Int J Educ Manage*. 2006;20(6):439-52. DOI: [10.1108/09513540610683694](https://doi.org/10.1108/09513540610683694)
52. Liao H, Rupp DE. The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: a cross-level multifoci framework. *J Appl Psychol*. 2005;90(2):242-56. DOI: [10.1037/0021-9010.90.2.242](https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.242) PMID: [15769235](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15769235/)
53. Bateman TS, Strasser S. A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Acad Manage J*. 1984;27(1):95-112. PMID: [10265651](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10265651/)
54. Yousef DA. A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a nonwestern country. *J Manag Psychol*. 2000;15(1):6-16. DOI: [10.1108/02683940010305270](https://doi.org/10.1108/02683940010305270)
55. Amin Jahromi S, Salehi M, Eymani J. [The relationship between organizational justice and organizational commitment with job satisfaction among Teachers in special schools city of Bandar Abbas]Persian. *J Educ* 2008;2(5):7-33.
56. Tepper BJ. Consequences of abusive supervision. *Acad Manage J*. 2000;43(2):178-90. DOI: [10.1007/s11199-005-7134-8](https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8)
57. Ayca Z. [Relative contribution of childcare, spousal and organizational support in reducing work-family conflict for men & women: The case of Turkey sterols]. *J Sex Role*. 2005;53((7-8)):453-72. DOI: [10.1007/s11199-005-7134-8](https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8)
58. Eby LT, Casper WJ, Lockwood A, Bordeaux C, Brinley A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *J Vocat Behav* 2005;66(1):124-97.
59. Rastegar A, Mohammadi M. [Study of Work-Family Conflict between male and female nurses Sabzevar city and its relationship with job satisfaction]. *J Cult Soc Counc Women Fam*. 3013;16(61):(61):59-96.